

**XXVI ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA – DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

MARIA AUREA BARONI CECATO

VANESSA VIEIRA PESSANHA

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

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

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Maria Aurea Baroni Cecato; Vanessa Vieira Pessanha - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-426-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Encontro Nacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, realizado em Brasília - Distrito Federal, entre os dias 19 e 21 de julho de 2017, apresentamos à comunidade jurídica a presente coletânea de artigos voltada ao debate de temas contemporâneos de Direito do Trabalho.

Na coordenação das apresentações do grupo de trabalho (GT) "Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho II", foi possível testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem este livro, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao Direito do Trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Surgido de um ideal tutelar e de preocupação com a inserção social, a partir de meados do Século XIX, mas mais marcadamente no início do Século XX, o Direito do Trabalho sofre, hoje, forte investida, a um só tempo política e econômica. Tal ocorre em todo o mundo, no âmbito de todos os direitos sociais, mas encontra, no nível do Estado brasileiro, um peculiar recrudescimento. Os artigos apresentados voltaram-se para o problema, se não de forma específica no que se refere à recentemente aprovada reforma da legislação do trabalho (até por não ter havido tempo hábil para tal), mas da maneira que se vem fazendo, sistematicamente, em todas as oportunidades acadêmicas, no contexto dos debates que se impõem nas últimas décadas.

Com efeito, a partir da Revolução tecnológica que se convencionou denominar de Pós-Industrial, o Direito do Trabalho vem sendo compelido a se acomodar tanto com as necessidades quanto com os interesses da empresa, a qual, por sua vez, vem sendo sempre instada a promover, no quadro da globalização econômica, sua própria reestruturação produtiva e organizacional.

A exposição dos trabalhos no espaço do GT contou com debates de relevância, os quais são indicados na sequência.

Carla Sendon Ameijeiras Veloso e Hector Luiz Martins Figueira trazem, em “O lado escuro da moda: trabalho escravo contemporâneo”, um estudo que apresenta o trabalho escravo contemporâneo em um novo contexto social e histórico em que não há mais correntes e senzalas. Expõem os autores que hoje os trabalhadores são aliciados e são submetidos a condições degradantes, debruçando-se mais especificamente, em seu texto, sobre a mão de obra análoga à de escravo no mundo da moda.

No artigo intitulado “Emenda Constitucional 72/13: um ato de justiça?”, os autores Juliana Martins de Sá Müller e Vitor Schettino Tresse tratam sobre como os trabalhadores domésticos passaram a ter vários direitos garantidos constitucionalmente após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72. É apresentada uma releitura do processo histórico que culminou com essa mudança, buscando definir como tal Emenda representa um ato de justiça destinada a uma parcela considerável da população brasileira.

O estudo proposto por Murilo Martins e Victor Hugo de Almeida no artigo “Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos” tem como objetivo a análise sobre como a empresa Uber deu ensejo à formação de uma nova classe de trabalhadores, que hoje são os motoristas por aplicativo. O artigo examinou a relação existente entre a empresa e estes motoristas, além de seus impactos juslaborais tendentes ou não à precarização dos direitos trabalhistas. Tudo isso com o objetivo de aventar possíveis consequências jurídicas e sociais decorrentes desse modelo de trabalho.

Valter da Silva Pinto e Lucas Baffi Ferreira Pinto, em “Globalização e as reformas trabalhistas: modernidade ou retrocesso?”, discorrem em seu texto sobre como a globalização e o progresso tecnológico no mercado de trabalho têm provocado profundas transformações no mundo do trabalho. Discutida pelos autores a relação entre a globalização e a rigidez das normas trabalhistas brasileiras, especialmente a partir das propostas de reformas trabalhistas no Brasil, buscaram propor uma reflexão acerca das reformas trabalhistas propostas e os seus efeitos na minimização da crise econômica atual.

As autoras Andréa Silva Albas Cassionato e Fabíola Cristina Carrero, em seu artigo “Os limites da sucessão trabalhista do notário titularizado por concurso público”, aduzem que o art. 236 da Constituição Federal de 1988 dispõe que o ingresso na atividade notarial depende de aprovação em concurso público e, enquanto o titular não assume a serventia vaga, um notário exerce a função temporariamente, devendo este profissional arcar com os encargos trabalhistas. Se não o fizer, a responsabilidade é do Estado, por se tratar de uma função delegada pelo Poder Público. No entanto, o estudo revela que, hodiernamente, a Justiça do

Trabalho reconhece a sucessão trabalhista, afastando a legislação expressa em sentido contrário, sendo essa a problemática central do estudo.

Ailsa Costa de Oliveira, no artigo “Escravidão contemporânea: entre o compromisso da eliminação e a convivência real com a mais degradante forma de trabalho”, discorre acerca da constatação de que a escravidão contemporânea persiste no Brasil, no campo e nas cidades. O autor reforça a necessidade de combate mais efetivo, com condenações que imprimam o caráter pedagógico necessário diante de tal prática.

Por sua vez, Iana Melo Solano Dantas e Bárbara de Melo Fernandes abordam o desenvolvimento sustentável por meio da redução de impactos ambientais ocasionado pelos chamados empregos verdes. No texto “Emprego e sustentabilidade: empregos verdes como mecanismos de redução de impactos ambientais”, busca-se demonstrar a consolidação de uma economia social e ambientalmente sustentável, passível de ser efetivada com a implantação desses empregos.

“Assédio moral no ambiente de trabalho: violação decorrente da implementação e cobrança de metas” é o texto de Fabiana Zacarias e Gustavo Henrique Mattos Voltolini, por meio do qual a referida prática é analisada como decorrência de política empresarial de implementação e cobrança de metas. Observa-se a vulnerabilidade do empregado diante desse contexto de estratégias empresariais, bem como o cabimento prático da responsabilidade civil do empregador.

As autoras Sônia Carolina Romão Viana Perdigão e Tássia Carolina Padilha dos Santos apresentam o artigo “Aspectos gerais sobre a repercussão do fenômeno da pejetização nas diferentes áreas do direito brasileiro”, tratando de temática com significativa ocorrência no mercado de trabalho brasileiro. O estudo perpassa a explicação acerca do instituto jurídico, sua repercussão na seara trabalhista e uma breve indicação de efeitos também em outras áreas do Direito.

Simone Maria Palheta Pires e Donizete Vaz Furlan propõem uma discussão bem específica com o artigo “A problemática do acesso à justiça trabalhista em comunidades ribeirinhas: o caso do arquipélago do Bailique no Estado do Amapá”, com vistas a refletir sobre a efetividade do princípio da igualdade e da política de reconhecimento das diferenças como corolários do acesso à justiça trabalhista das comunidades tradicionais. A pesquisa de campo buscou referenciais na comunidade escolhida como forma de representar as dificuldades oriundas das diversas peculiaridades encontradas pela população para fazer valer seus direitos de natureza trabalhista naquele contexto econômico e social.

O texto denominado “Abordagem teórica e empírica acerca do assédio moral por excesso de trabalho” é trazido para o debate por Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski e Leda Maria Messias da Silva. O artigo apresenta uma abordagem teórica e empírica sobre o assédio moral por excesso de trabalho, analisando o valor social do contrato de trabalho, a evolução das formas de trabalho, a influência das novas tecnologias no meio ambiente de trabalho e alguns modelos de produção que ofendem a dignidade da pessoa humana. Ao mesmo tempo, ressalta a importância do meio ambiente de trabalho equilibrado que proporcione vida digna ao trabalhador.

A contribuição de Juliana Machado Sorgi e Elve Miguel Cenci intitula-se “A fragilidade da prevalência do negociado sobre o legislado”. Os autores abordam, através de pesquisa bibliográfica, a problemática da prevalência do negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho. O objetivo é apontar a insegurança jurídica que essa prática pode trazer, sem, contudo, alcançar real redução do desemprego e/ou fomento da economia, como se promete. Para tanto, eles utilizam análise de decisões do STF e do Projeto de Lei da reforma trabalhista, trazendo como contraponto a realidade da liberdade sindical do Brasil. Por último, apontam a temeridade, da forma como proposta a prevalência da negociação coletiva, elaborada em espaço de esparsa participação popular, em detrimento da legislação trabalhista democraticamente conquistada.

Em “A contribuição sindical como instrumento de luta e fortalecimento dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores: a consciência coletiva do ser”, Carmela Grune e Lúcio Mauro Paz Barros analisam a controvérsia acerca da contribuição sindical e os princípios de liberdade e autonomia sindical, numa conjuntura brasileira de "reformas" legislativas tendentes aos conceitos capitalistas de modernização, eficiência e dinamicidade das relações e direitos trabalhistas, em detrimento ao contexto histórico de construção das garantias fundamentais laborais, calcadas na representatividade coletiva dos sindicatos. Nessa linha, relacionam, igualmente, a dicotomia entre os interesses individuais e a consciência de classe, à sujeição ou não do custeio da máquina sindical a um tributo estatal. Na atual arena, o artigo procura denotar a razão pela qual a contribuição sindical fortalece os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

Leticia Mirelli Faleiro Silva Bueno e Tadeu Saint Clair Cardoso Batista trazem para o debate “A obrigatoriedade de realização de exames toxicológicos por motoristas profissionais e sua (in)constitucionalidade”, no intuito de analisar a (in)constitucionalidade da Lei nº 13.103/2015 (Lei dos Motoristas), pontualmente no tocante à exigência de exames toxicológicos para motoristas profissionais, no ato de sua admissão e demissão, e quando da habilitação e renovação da Carteira Nacional de Habilitação. Para tal, os autores consideram os

argumentos suscitados na Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 5.322, frente aos princípios e normas do ordenamento jurídico pátrio e internacional que regulamentam essa temática.

Em “Tempo, trabalho e desenvolvimento econômico na sociedade global: discussões à luz do fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana é o texto”, José Flor de Medeiros Júnior e Maria Aurea Baroni Cecato oferecem à discussão texto que destaca o valor kantiano enquanto condição endógena ao trabalho, perpassando pelo conceito de tempo, essencial à compreensão do trabalho enquanto atividade antrópica mais relevante, com o fito de avaliar de que forma as alterações ocorridas no labor, a partir da consolidação do capitalismo, da globalização e do avanço tecnológico, implicaram novas relações sociais e de labor.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade, voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior - UIT

Prof^a. Dr^a. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Prof^a. Dr^a. Vanessa Vieira Pessanha - UNEB

**ABORDAGEM TEÓRICA E EMPÍRICA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL POR
EXCESSO DE TRABALHO**

**THEORETICAL AND EMPIRICAL APPROACH TO MORAL HARASSMENT FOR
EXCESS OF WORK**

Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski ¹
Leda Maria Messias Da Silva ²

Resumo

Este artigo apresenta uma abordagem sobre o assédio moral por excesso de trabalho teoricamente e empiricamente. Analisa-se o valor social do contrato de trabalho, a evolução das formas de trabalho, a influência das novas tecnologias no meio ambiente de trabalho e alguns modelos de produção que ofendem a dignidade da pessoa humana, ressaltando a importância do meio ambiente de trabalho equilibrado que proporcione vida digna ao trabalhador. A pesquisa é teórica e empírica, e o método utilizado é o indutivo, uma vez que se analisam determinados conceitos sobre a temática abordada e, ao final extraem-se conclusões gerais acerca do assunto.

Palavras-chave: Assédio moral, Excesso de trabalho, Direitos da personalidade

Abstract/Resumen/Résumé

This article presents an approach on moral harassment by excess of work, observing the social value of the work contract, the evolution of the work forms, the influence of new technologies on the work environment, some production models that offend the dignity of the human person, in order to emphasize the importance of a balanced working environment that provides a decent life to the worker. The research is theoretical and empirical, and the method used is the inductive one, once analyzes certain concepts on the subject addressed and, at the end draws general conclusions about the subject.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Moral harassment, Excess of work, Rights of the personality

¹ Mestre em Ciências Jurídicas pela Unicesumar; Graduado em Direito e Teologia pela Unicesumar; Advogado e professor universitário.

² Pós-doutora em Direito pela Universidade de Lisboa-Portugal; Doutora em Direito pela PUC-SP; Mestre em Direito pela PUC-SP; Professora da UEM e da Unicesumar

INTRODUÇÃO

O contexto econômico globalizado dos dias modernos, proporciona em muitas vezes, malefícios à sociedade e, sobretudo aos seres humanos, quando se extrapola os limites razoáveis estabelecidos pelos princípios de Direito e pela legislação. Os danos podem ocorrer também, se houver esquecimento, quanto aos valores jurídicos que permeiam as relações de trabalho.

Nesta vertente, realiza-se uma pesquisa teórica, por meio do método indutivo, procurando resgatar alguns princípios e conceitos que norteiam o Direito individual do trabalho, bem como a função valorativa do contrato laboral, a fim de realizar uma comparação com a evolução das formas de trabalho, o contexto hodierno e as práticas, como o Dumping Social, que atentam contra tais princípios e, sobretudo contra direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana.

Há também uma análise de alguns dados coletados através de pesquisa empírica realizada no município de Maringá-PR, que fora aplicada à categoria profissional de professores do curso de Direito, de modo a observar se o assédio moral por excesso de trabalho tem gerado danos à incolumidade física e ou psíquica destes profissionais.

O trabalho se justifica pela necessidade de encorajar os operadores do Direito em denunciar os baldrames que devem direcionar a aplicação das normas de trabalho e a regulamentação das atividades nestes ambientes, para que inexista um meio ambiente de trabalho desequilibrado. Ademais, a pesquisa pode retratar uma triste realidade brasileira, já que em muitos casos há uma consciência das ofensas e abusos sofridos, contudo pela necessidade de renda e constante instabilidade econômica, muitos se sujeitam a abusos para ter o mínimo de condições para contraditoriamente, alcançar a almejada dignidade.

A busca desenfreada por lucro e surgimento de novas tecnologias, podem conduzir o ser humano à subjugação, impondo-se formas de trabalhado em condições lamentáveis, semelhantes a escravidão, por exemplo.

No primeiro capítulo, o trabalho realiza uma abordagem teórica dos princípios do Direito individual do trabalho e da função social do contrato de trabalho, que buscam trazer um equilíbrio na relação de hipossuficiência que existe entre, Empregado e Empregador. Tal desequilíbrio se dá, em virtude do poder diretivo que é conferido ao Tomador de serviços, configurando-se em subordinação e da provisão econômica inferior em relação ao empregador. Ademais, faz-se uma abordagem sobre a evolução das formas de trabalho a influência das novas tecnologias.

Já no segundo capítulo, partindo de uma exposição acerca da evolução das formas de trabalho e da globalização atual, infere-se sobre a necessidade de se tutelar os direitos de personalidade, sobretudo a incolumidade física e psíquica dos trabalhadores, já que as relações privadas e públicas devem ser norteadas pelos preceitos constitucionais de proteção da dignidade da pessoa humana.

O terceiro capítulo trata da questão do assédio moral por excesso de trabalho, desde sua configuração até os seus efeitos jurídicos como, por exemplo, o dano existencial e o dano social. Busca-se ainda, exemplificar algumas categorias profissionais que sofrem com este tipo de assédio.

Nesta senda, no quarto capítulo se demonstrará alguns resultados extraídos da pesquisa empírica realizada com os docentes do curso de Direito do município de Maringá-PR que fora autorizada pelo Comitê de Ética competente, no intuito de compreender o meio ambiente de trabalho desta categoria profissional. Espera-se que, ao final da pesquisa, possa ser verificada a importância de se atentar aos princípios do Direito do Trabalho e ao valor social do contrato nas relações laborais, assegurando, portanto, a prevalência da dignidade da pessoa humana em quaisquer espécies de relações humanas, sobretudo na relação entre, empregado e empregador.

1 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E A FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

Sob o prisma da previsão legal, estabelecida no *caput* do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 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.

Segundo Plá Rodriguez (1997, p. 42 - 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 há 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. 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.

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), que são aplicados no direito do trabalho e sendo objeto de análise, inclusive, pela Justiça do Trabalho, no tocante ao dano moral. Destarte, o princípio protetor coaduna com o ideal norteador de dignidade, a fim de suprir o desequilíbrio evidente na relação empregador e trabalhador.

O empregador possui o poder diretivo sobre o trabalhador, ocasionando necessariamente a sujeição do trabalhador à suas decisões e orientações. 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.

Outro princípio importante para a compreensão da temática abordada é o princípio da primazia da realidade. Em uma visão meramente civilista, pode-se inferir que o que for pactuado deve ser lei entre as partes, ou seja, deve vigorar o *Pacta Sun Servanda*. Todavia, tanto o contrato de trabalho como a relação entre trabalhador e empregador deverão observar alguns preceitos e limitações legais sob pena de serem totalmente desconsideradas quaisquer ações que ofenda a legislação laboral na Justiça do Trabalho.

Américo Plá Rodriguez leciona que o Princípio da Primazia da Realidade é aplicado “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.” (RODRIGUEZ, 1997, p. 217)

A título de exemplo, o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal estabelece que a jornada de trabalho não deverá exceder a oito horas diárias de trabalho ou quarenta e quatro horas semanais e possibilita a redução da jornada mediante negociação coletiva. Assim, também preconiza o Art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no que tange a limitação diária de jornada de trabalho. Todavia, o Art. 59 também da CLT, expressa a possibilidade de prestação de serviços extraordinários no limite diário de duas horas, no qual, o valor da hora será acrescido a 50% do valor da hora normal trabalhada, conforme aduz o Art. 5º, inciso XVI da Constituição Federal.

Destarte, em um caso hipotético, onde o trabalhador assine que concorda com a sua jornada de trabalho, mesmo não sendo esta a realidade de sua relação de trabalho, em sede processual, aplicar-se-á o Princípio da primazia da realidade quando comprovado que de fato os termos dos documentos não condiziam com a realidade.

Deve-se considerar ainda o princípio da irrenunciabilidade de direitos que também permeia as relações laborais não só no Brasil, por intermédio do Art. 9º da CLT, mas no Direito de um modo global, como ocorre na leitura do Art. 3º da Lei do Trabalho da Venezuela, que assevera: “Em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores”.

Américo Plá Rodriguez leciona que o a irrenunciabilidade deve ser compreendida como: “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.” (RODRIGUEZ, 1997, p. 66 – 67) Logo, ainda que o trabalhador renuncie, expressamente, o direito de não exceder a jornada diária fora dos limites legais de trabalho ou seu direito de férias, por exemplo, haverá na Justiça do Trabalho a desconsideração do ato, se aplicado o princípio da irrenunciabilidade de direitos, que considerará nula o ato de renúncia.

Desta forma, tanto o Princípio Protetor quanto o Princípio da Primazia da Realidade e o princípio da irrenunciabilidade de direitos das relações laborais, trabalham para promover a Dignidade Humana nas relações de trabalho, logo ainda que na ótica contratualista, possa ocorrer o entendimento de que o que foi pactuado faz lei entre as partes, tais princípios surgem como benfeitores de modo a inibir qualquer prática contratual atentatória à dignidade da pessoa humana.

O Art. 6º da Constituição Federal concede ao trabalho uma condição valorativa que permeia o intuito social. A função social coaduna com o intento de promoção da dignidade da pessoa humana. Leda Maria Messias da Silva assevera que “não é possível que um contrato cumpra a sua função social, sem que o mesmo na sua consecução assegure a dignidade da pessoa humana.” (SILVA, 2006, p. 3107)

Nesta esteira, o contrato deve respeitar além das formalidades de capacidade do agente, licitude do objeto, formalidade prevista em lei e outros, as questões inerentes à função social, proteção da moral, garantia do meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Não obstante o princípio da Autonomia da vontade, quando houver a necessidade de se tutelar a dignidade da pessoa humana, esta deve prevalecer pois é este o objetivo comum estabelecido pela Assembleia Constituinte de 1988. Nesta perspectiva, cabe trazer à baila as lições de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, no entendimento de que, “já se pode verificar que o Direito Contratual brasileiro passou, mormente após a edição de nossa Constituição de 1988, por um inegável processo de socialização, ou, por que não dizer, de democratização jurídica.” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2014, p.85)

O art. 421 do Código Civil Brasileiro de 2002, estabelece que o contrato deve observar os limites da função social. Logo, observa-se que no direito civil, houve uma preocupação do legislador em garantir o respeito e promoção da dignidade da pessoa humana, ainda que as partes contratantes possuam um caráter equânime entre si. Embora as partes contratantes na esfera cível possam apresentar certa similitude, não se pode olvidar da existência de cláusulas leoninas que subjugam uma parte relativamente mais fraca na relação, seja no aspecto social ou econômico.

Todavia nos contratos de trabalho, que em geral, demonstram hipossuficiência entre as partes, a função social deverá ser plenamente cumprida a fim de dirimir a desigualdade e promover a dignidade humana que se tornou o bem comum norteador de todo o ordenamento jurídico pátrio.

2 A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO E A NECESSIDADE DA TUTELA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Sérgio Pinto Martins leciona que a escravidão foi a primeira forma de trabalho, muito embora tratasse o homem como propriedade e não como ser portador de dignidade, observe-se:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2014, p.4)

Paulatinamente, surgem novas formas de trabalho, e o ser humano deixa de empregar a sua mão de obra braçal, passando a dominar máquinas, instrumentos e tecnologias que corroborem para o aumento da produção, a diminuição dos custos e o consequente aumento dos lucros empresariais. Neste ínterim, se apresenta no âmbito mundial a preocupação com a proteção da dignidade do homem. Em 1888, o Brasil passa a seguir a linha de diversos países, abolindo a escravatura.

É certo que tais mudanças nas formas de trabalho ocorrem por influência econômica, política e do momento social influente em determinado espaço de tempo. Mesmo findando-se, em tese, a escravidão, a servidão e as corporações de ofício, não significa dizer que as novas formas de trabalho não geraram exploração do homem ou ofensa à sua dignidade.

A globalização apresenta possibilidades de benefícios comuns e globais, mas pode também gerar a exploração da população desfavorecida. Neste sentido, o sociólogo Otávio Ianni, destaca em sua obra, Teorias da Globalização, que:

A Nike está fabricando seus famosos e caros tênis atléticos na Indonésia, onde suas operárias trabalham longas horas por um magno salário mensal de 38 dólares. Wal-Mart, K-Mart e Sears, os grandes símbolos norte-americanos da venda a varejo, têm as suas camisas feitas em Bangladesh por mulheres islâmicas culturalmente passivas trabalhando sessenta horas por semana e ganhando menos que trinta dólares por mês. (IANNI, 1999, p. 190)

Os efeitos da globalização econômica nem sempre são positivos. Existe o entendimento de que a globalização econômica atual contribui para um desemprego estrutural permeado por vítimas da desindustrialização e da inserção de novas tecnologias, conforme pondera Paul Singer:

O desemprego estrutural, causado pela globalização, é semelhante em seus efeitos ao desemprego tecnológico: ele não aumenta necessariamente o número total de pessoas sem trabalho, mas contribui para deteriorar o mercado de trabalho para quem precisa vender sua capacidade produtiva. (SINGER, 2003, p. 23)

A atual configuração de trabalho globalizada ficou caracterizada pela alta competitividade por vagas de trabalho e pela concorrência entre empresas. Assim, o fenômeno da globalização somado aos novos recursos tecnológicos, sobretudo as tecnologias da informação e comunicação, possibilitou o surgimento do teletrabalho como uma nova forma de trabalho, por exemplo.

Dentre as estratégias ilegais praticadas pelas empresas, encontra-se o *Dumping Social* que está vinculado a ideia de baixos preços em virtude de violação de direitos trabalhistas que desoneram o empregador e, conseqüentemente, possibilitam a inserção de uma margem de lucro maior do que se houvesse investimentos no meio ambiente de trabalho, salários e demais direitos do trabalhador, internacionalmente reconhecidos.

O termo “*Dumping*” traduz-se no desfazimento de algo e em seguida depositá-lo em algum lugar específico como se fosse este um detrito. Logo, gera danos graves não só ao trabalhador, sua saúde e dignidade mas à sociedade como um todo, tanto que é possível a condenação por Dano Social nos casos em que o *Dumping Social* for devidamente comprovado.

Neste sentido, a Constituição Federal de 1988 seguiu a linha dos demais países e estabeleceu a dignidade da pessoa humana como princípio norteador de todo o ordenamento

jurídico e isso certamente reflete nas relações trabalhistas. Neste sentido, Ingo Wolfgang Sarlet, leciona que,

A qualificação normativa da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o art. 1º, III, da Constituição não contém apenas (embora também) uma declaração de conteúdo ético, na medida em que representa uma norma jurídico-positiva dotada, em sua plenitude, de *status* constitucional formal e material. Como tal, figura-se inequivocamente carregada de eficácia, alcançando, portanto, a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto que a dignidade da pessoa humana desempenha o papel de valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica a caracterização da dignidade como princípio constitucional de maior hierárquica axiológica. (SARLET, 2013, p. 124-125)

É esta, portanto, a razão do ordenamento jurídico ser construído pautado na dignidade da pessoa e na busca por garantia de direitos fundamentais, incluindo os sociais, dirimindo eventuais abusos aos direitos de personalidade e consequentemente à dignidade da pessoa humana. Este princípio se aplica inclusive, na livre iniciativa, em uma perspectiva avançada quanto à compreensão liberal-capitalista tradicional.

Inseparavelmente da dignidade, estão os direitos de personalidade, que correspondem a valores intrínsecos e inerentes de qualquer ser humano, caracterizando a subjetividade de cada pessoa e exteriorizados na honra, na moral, na saúde, no convívio social e etc.

O direito à saúde pode ser considerado como um direito de personalidade, já que está intrinsecamente ligado ao direito de integridade física e psíquica da pessoa humana. Se não houver o cuidado com a saúde, a vida da pessoa pode ser comprometida com doenças de ordem mentais ou físicas. Neste sentido, o Professor Elimar Szaniawski afirma que,

A doutrina brasileira predominante ainda não adota a concepção unitária do direito à integridade psicofísica, preferindo dar um tratamento separado por intermédio de duas tipificações, tutelando um direito à integridade física e um direito à integridade psíquica, possuindo, ambos os direitos, a natureza de um direito de personalidade. (SZANIAWSKI, 2005, p. 556-557)

A partir destas premissas de que a integridade física e psíquica são direitos de personalidade, quaisquer práticas que ative ou omissivamente afetem estes institutos, lesam os direitos de personalidade do homem e consequentemente sua dignidade. Portanto, a fim de tutelar a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade, o legislador limitou a jornada de trabalho. Tal limitação contida no Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988 tem por finalidade:

(a) higiênicas, garantindo, com a concessão de descansos regulares, a preservação da saúde do trabalhador, (b) econômicas, eis que sem intervalos

razoáveis entre os turnos de trabalho, os trabalhadores não teriam como aplicar seus salários e movimentar a economia, e (c) sociais, porque o convívio com parentes, amigos e familiares constitui fator importante para o desenvolvimento do homem e não poderia ser usufruído se não houvessem limites para as horas de trabalho. (MALLET; FAVA, 2013, p. 577)

Este entendimento é corroborado pela OIT que além de fundamentar a limitação da jornada de trabalho na saúde, considera outros aspectos importantes e que estão diretamente ligados com a questão da saúde física e mental, como a questão do descanso e lazer. Para os estudiosos do Órgão máximo do trabalho à nível mundial, a jornada semanal não deve ultrapassar 50 horas semanais.

Esse modelo inicial da semana de 48 horas é importante porque consiste no padrão legal mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre, ponto este identificado na literatura médica como 50 horas (ver, p. ex., SPURGEON, 2003). De fato, a preservação da saúde dos trabalhadores foi um ponto primordial para a adoção dessa norma desde sua criação e permanece como fundamento importante das políticas que visam a manter a duração do trabalho dentro desse limite. Saúde e segurança não foram, no entanto, os únicos objetivos subjacentes à semana de 48 horas. Outros objetivos se refletiram, por exemplo, nos debates sobre a adoção da Convenção n.º 1. Neles foram mencionadas preocupações com saúde e segurança, mas a motivação dominante foi a de assegurar tempo adequado de ócio, ou “lazer”, para os trabalhadores. (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p. 8-9)

Logo, além de se tutelar a saúde, o limite de jornada de trabalho garante ao trabalhador, ser humano, descanso, lazer, direito ao convívio social e familiar que são essenciais para a integridade física e psíquica, protegendo os direitos de personalidade e garantindo o desenvolvimento de uma vida digna.

As novas tecnologias trouxeram grandes avanços na comunicação, mas por outro lado, possibilitam a continuidade de realizações de serviços durante o período que deveria ser destinado para o descanso e convívio social e familiar. Os pesquisadores da área da saúde relatam a importância da vida social e familiar para integridade psíquica, mas em muitos casos atendidos, diversos trabalhadores que excedem o limite diário de trabalho narram que não conseguem conciliar a vida social e profissional.

Eles relatam também que mesmo nos dias em que estão em casa não são lembrados, pois as suas família já se acostumaram com as suas frequentes ausências. Uma boa vida social e doméstica é de importância fundamental para a saúde mental, sendo prejudicada pelo trabalho por turnos e noturno. É da competência do empregador incentivar com ênfase o contexto “família-amigos” de quem trabalha por turnos, não devendo se esquecer que mudanças no horário de trabalho afetam o bem-estar familiar e individual do trabalhador. (MELLO, 2008, p. 61)

A degradação do meio ambiente de trabalho, com a intensificação do excesso de trabalho e ausência de descanso e do convívio social, acarreta em enfermidades psíquicas como a síndrome de Burnout e a depressão, que desencadeiam outras doenças inclusive de ordem física. Desta forma, sempre deverá haver um equilíbrio entre a necessidade de se promover o crescimento econômico e ao mesmo tempo garantir o respeito à dignidade da pessoa humana, sobretudo aos direitos de personalidade, já que tais direitos decorrem de tutela constitucional, expressando a vontade do poder constituinte originário, como contrato social entre as partes envolvidas.

3 O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Gramaticalmente, a palavra assédio se traduz em “estabelecendo um cerco com a finalidade de exercer domínio, insistência impertinente, perseguição ou pretensão constante em relação a alguém.” (HOUAISS, 2008, p. 319). Já a questão do adjetivo “moral”, diz respeito a esta perseguição que causa sofrimentos na vítima e consequentes doenças como depressão e síndrome de Burnout. Logo, o assédio moral, se resume na prática reiterada de atos que ofendam direitos fundamentais e de personalidade da vítima, como a saúde, o direito ao lazer, à socialização, à honra, à imagem e à dignidade.

Diversas são as formas de prática do assédio moral. No que tange ao excesso de trabalho, como forma de assédio, recorre-se ao dicionário para compreensão daquilo que é considerado: Excesso. No dicionário da língua portuguesa, excesso é: “o que passa da medida, dos padrões de normalidade, do que é legal”. (HOUAISS, 2008, p. 1281), já o vocábulo: “trabalho” consiste no: “conjunto de atividades produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.” (HOUAISS, 2008, p. 2743)

Nesta compreensão, pode-se afirmar que o excesso de trabalho ocorre quando a jornada destinada às atividades produtivas passa dos padrões do que é legal, ou seja, daquilo que a legislação determina. Destarte, o assédio moral por excesso de trabalho se configura quando o possuidor do poder diretivo ou seu preposto, persegue ativamente ou exige omissivamente, de forma reiterada, a jornada de trabalho acima da normalidade ou do que determina a lei.

Se a legislação estabelece o limite máximo de jornadas de trabalho, este deverá ser respeitado pelo Tomador de serviços naquele contrato de trabalho. A legislação também permite o exercício de horas extraordinárias, e esporadicamente, se justifica com um

pagamento a maior do que a hora de trabalho normal para compensar o desgaste sofrido. Logo ainda que a Constituição permita alguma exceção quanto à jornada de trabalho, a doutrina destaca que,

A Carta Política endereçou aos empregadores a mensagem de que as horas extraordinárias devem ser, como o título assegura, *extraordinárias*, ao invés de integrarem-se aos planos ordinários de produção do empreendimento. O limite de jornada, a par dos benefícios que proporciona ao trabalhador envolvido com seu cumprimento, também estimula a ampliação dos postos de emprego, apontando para cumprimento de uma das finalidades da ordem econômica, artigo 170, VIII, da Constituição, a saber: a busca do pleno emprego. (MALLET; FAVA, 2013, p. 582)

Neste sentido, Estevão Mallet e Marcos Fava, comentado o Art. 7º, inciso XVII da Constituição ainda pontuam que “a tutela perseguida pelo preceito identifica-se com a oneração da prática das horas extraordinárias, as quais trazem prejuízos físicos e sociais aos trabalhadores.” (MALLET; FAVA, 2013, p.582)

O excesso de trabalho pode desequilibrar o meio ambiente laboral, o tornando insalubre, como se observará no decorrer deste trabalho. Cientes disso, muitos agressores acabam perseguindo a hipotética vítima e lhe impondo uma jornada de trabalho excessiva e de forma reiterada, a fim de que este se quede totalmente fadigado ao ponto de solicitar sua dispensa e assim, não receber as verbas indenizatórias oriunda de uma extinção do contrato de trabalho sem justa causa.

De outro lado, alguns Tomadores de serviço ou prepostos, podem agir omissivamente, exigindo do trabalhador, reiteradamente, o excesso de jornada de trabalho, superior aos limites legais da lei a fim de garantir um aumento na produção para atender a demanda do mercado e consequentemente auferir maiores lucros, sem qualquer intenção de pressionar a vítima. Todavia, por ser o responsável pelo meio ambiente de trabalho, esta prática, ainda que não tenha o intuito de lesar o empregado, acaba por fazê-lo, já que está cerceando o direito de convívio social, familiar e lazer, deixando o trabalhador vulnerável em relação à sua saúde, acidentes de trabalho e até mesmo, queda da produção.

Não obstante as lesões aos direitos de personalidade da vítima destacadas, inclusive, no capítulo anterior, o assédio moral por excesso de trabalho poderá desencadear uma série de consequências jurídicas como o dano existencial, dano social e até mesmo danos materiais emergentes.

Qualquer ofensa que atinja o patrimônio imaterial do ser humano poderá ensejar eventual reparação por dano moral. Não existe um rol taxativo, já que se trata de direitos

subjetivos, entretanto, o dano moral geralmente atinge direitos de personalidade e consequentemente a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, xingamentos, apelidos e outras situações constrangedoras resultam em danos morais. Embora também esteja tutelando direitos de personalidade, o dano existencial diferencia-se do dano moral quanto à sua caracterização. Notoriamente que, ambos afetam a dignidade, mas a ação praticada se distingue.

Não se pode afirmar, por exemplo, que o dano existencial se caracteriza com um xingamento. Existem algumas peculiaridades deste instituto que devem ser observadas e que estão intrinsecamente vinculadas ao assédio moral por excesso de trabalho. Portanto, não se pode confundir com o dano moral, resultante do assédio moral. “O dano existencial é uma subespécie de lesão aos bens imateriais do indivíduo que está intimamente relacionado à jornada de trabalho praticada e à sua elasticidade, em violação às normas trabalhistas.” (COLNAGO, 2013, p. 56)

Neste sentido, Hidemberg Alves da Frota explica que o dano existencial possui baldrame em dois eixos:

- (a) De um lado, na ofensa ao projeto de vida, por meio do qual o indivíduo se volta à própria autorrealização integral, ao direcionar sua liberdade de escolha para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, objetivos e ideias que dão sentido à sua existência. [...]
- (b) E, de outra banda, no prejuízo à vida de relação, a qual diz respeito ao conjunto de relações interpessoais, nos mais diversos ambientes de contextos, que permite ao ser humano estabelecer a sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla e saudável, ao comungar com seus pares a experiência humana, compartilhando pensamentos, sentimentos, emoções, hábitos, reflexões, aspirações, atividades e afinidades, e crescendo, por meio do contrato contínuo (processo de diálogo e de dialética) em torno da diversidade de ideologias, opiniões, mentalidades, comportamentos, culturas e valores, insita à humanidade. (FROTA, 2013, p. 23-24)

Diversas são as formas em que se pode caracterizar o dano existencial, inclusive longe da esfera laboral. Não existe um rol taxativo da caracterização do dano existencial, mas há algumas situações que podem ocorrer e impedir a autorrealização pessoal, projetos de vida e até mesmo minar as relações sociais da vítima.

Já o dano social surge para indenizar a ofensa que atinge interesses da coletividade. A doutrina e jurisprudência passaram a compreender que além da reparação pela ofensa individual, é possível responsabilizar o agente ativo da conduta pelo dano que este cometeu contra a sociedade. Desrespeitar a legislação, causando danos ao meio ambiente no qual a população tanto precisa, pode ensejar a reparação de um dano social ou dano moral coletivo, assim como em diversos casos de desrespeito a um grande número de consumidores, sendo

plenamente e juridicamente possível, pleitear a reparação por danos morais, tanto no âmbito individual quanto coletivo, conforme preconiza o Art. 81 da Lei 8.078/90¹.

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. Desta forma o representante da coletividade é, necessariamente, o Ministério Público, conforme bem explica o seguinte julgado:

DANO SOCIAL. INDENIZAÇÃO. 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)

Por fim, além dos danos extrapatrimoniais, a vítima poderá requerer judicialmente a reparação por danos materiais emergentes. Os diversos danos à incolumidade física e psíquica do trabalhador e que necessitam de gastos com medicamentos, internações, médicos, psicólogos e psiquiatras para restaurar os danos causados, resultam em danos materiais ao trabalhador vítima desta truculência, já que o assediado, em muitos casos, terá um arrefecimento de seu patrimônio financeiro por conta de gastos decorrentes do tratamento médico ou psicológico.

José Adércio Leite Sampaio destaca ainda que,

A perda de produtividade no trabalho ou no desempenho profissional, decorrente de abalos psicológicos e às vezes físicos, por atentado à vida privada, por exemplo, constitui igualmente um dano patrimonial indireto, que exige compensação. Os custos de eventual tratamento médico ou psicológico também integram o valor de indenização. (SAMPAIO, 2013, p. 284)

Percebe-se, portanto, que além do dano extrapatrimonial causado pelo assédio moral por excesso de trabalho, o dano patrimonial também deve ser compensado pelo atentado aos direitos personalíssimos. Ademais, o trabalhador ainda que continue seu contrato de trabalho com o empregador agressor, se sofrer algum dano de ordem médica, cuja origem seja as agressões proferidas pelo agente ativo, poderá este, pleitear a reparação pela diminuição patrimonial que teve em virtude dos gastos com os tratamentos médicos e psicológicos.

¹ Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo

Portanto, o empregador que é responsável objetivamente pelo equilíbrio do ambiente de trabalho e exerce um poder de direção que deve respeitar os limites legais. Caso os limites de exercício deste direito ultrapassem a função social, a dignidade e as normas constitucionais, este poderá ser responsabilizado pelo dano existencial, pelos danos sociais e pelos danos materiais emergentes que advirem da conduta lesiva.

4 ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO NO MEIO AMBIENTE DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO

Diversas categorias profissionais estão sujeitas ou sofrem com o assédio moral por excesso de trabalho. Bancários, motoristas profissionais, profissionais da área da saúde, professores e tantos outros são exemplos de que o excesso de trabalho é prejudicial à saúde e aos direitos de personalidade.

Nesta vertente, buscou-se realizar uma pesquisa empírica sobre o meio ambiente de trabalho docente, restringindo aos educadores que lecionam nos Cursos de Direito no Município de Maringá-PR. Nesta cidade, existem atualmente, sete instituições de ensino que oferecem o curso de graduação em Direito, sendo uma pública e outras 6 privadas.

Selecionaram-se três instituições, deste número total, a fim de se aplicar a pesquisa, em aproximadamente 40% desta categoria profissional pesquisada e delimitada. Optou-se pela escolha de instituições privadas, não envolvendo neste caso, a instituição pública da cidade.

Após a realização de todo o trâmite ético e burocrático exigido pelas instituições e pelas regulamentações vigentes, a pesquisa foi autorizada pelas instituições de ensino e pelo Comitê de Ética competente, mediante o parecer nº 1.377.671, exarado em 21 de Dezembro de 2015 na Plataforma Brasil..

Os dados foram coletados por intermédio de um formulário online, cujo link foi encaminhado no e-mail dos docentes destas três instituições, fornecidos pelas próprias instituições de ensino, com perguntas que buscaram levar a conclusão da possível incidência, ou não, do assédio moral por excesso de trabalho e suas consequências na vida destes trabalhadores.

Os e-mails aos docentes foram encaminhados em três oportunidades, sendo ressaltada a possibilidade de responder apenas uma única vez tal questionário. A pesquisa foi realizada entre os dias 15 de fevereiro de 2016 até 30 de setembro do mesmo ano, havendo três contatos, via e-mail, com os docentes.

Do total de 128 docentes, somando as três instituições envolvidas, apenas 20 optaram por responder os questionários, havendo abstenção de quase 84%, que preferiram não participar da pesquisa, talvez por temor de eventual retaliação e uma consequente dispensa “imotivada” ou pela inexistência de tempo para tanto. Mesmo ciente de que a pesquisa seria realizada de forma absolutamente sigilosa e que contava com a autorização da Instituição de Ensino, muitos docentes, ainda assim, optaram por não participar, provavelmente, em virtude da temática.

Neste sentido, apenas 7 docentes da Instituição denominada de “A”, responderam o questionário, enquanto que na Instituição “B”, participaram 10 professores e na instituição “C” o índice de participação foi de apenas 3 docentes.

O que induz os pesquisadores a acreditarem na existência do referido temor, foi o fato de alguns docentes se manifestarem, pessoalmente, durante o convite para participar da pesquisa, alegando o temor de represálias caso as respostas não fossem condizente com a inexistência do assédio moral por excesso de trabalho.

Acerca dos resultados alcançados, observou-se dentre os principais dados que a maioria dos docentes está na faixa etária dos 25 e 35 anos (50%), logo esta faixa etária jovem, poderia justificar uma possível diminuição em doenças laborais, já que se encontram no início da carreira docente e as situações vivenciadas ainda não foram suficientes para desenvolver falha na voz, por exemplo.

Outro dado que ratifica esta questão diz respeito ao tempo de exercício do magistério, pois 43% ministram aulas há menos de cinco anos, enquanto que os docentes que atuam entre 10 a 20 anos correspondem a 30% do total pesquisado.

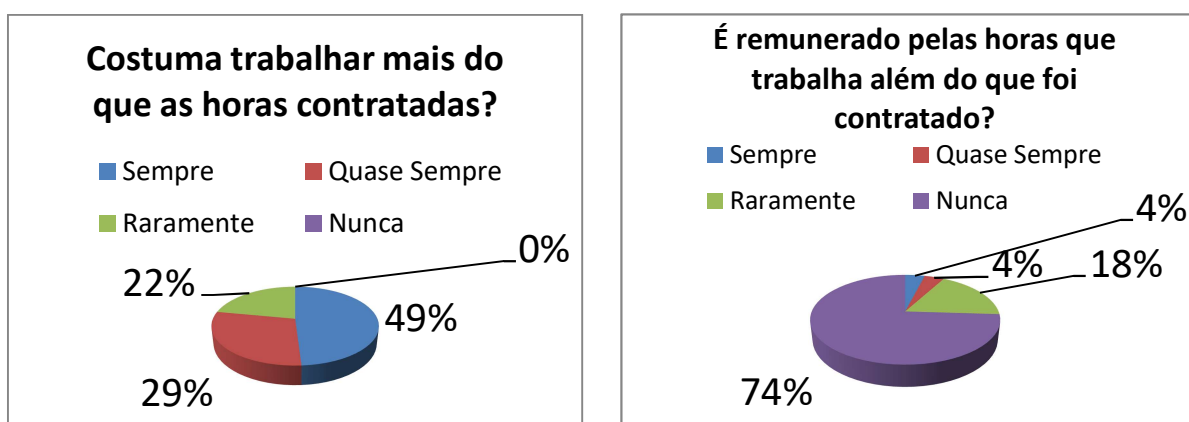
A juventude da amostra pesquisada, talvez se dê por conta dos baixos salários e excesso de trabalho inerente à profissão, que desestimulam muitos profissionais, como já é sabido neste meio, restando, duas categorias: os mais vocacionados ou os que não tiveram muita escolha. Em consequência, comum jovens, que com maior vigor e saúde, conseguem suportar as demandas de trabalho.

O maior nível de atuação dos docentes do município pesquisado está na graduação e pós-graduação *lato sensu*. Foi de 47% o número de professores pesquisados que lecionam apenas na graduação, enquanto que 45% lecionam na graduação e em cursos de especialização, uma vez que a maioria dos docentes pesquisados concluíram a formação de Mestrado (53%). Apenas 8% dos docentes lecionam na graduação e pós *stricto sensu*.

Verificou-se ainda que dos 20 docentes que responderam ao questionário, 66% lecionam em apenas uma Instituição de Ensino, enquanto que o restante leciona em até duas

(34%), a exaustão das atividades de magistério não ocorre somente por existir mais de um contrato de trabalho, portanto. A maioria dos docentes leciona em apenas uma instituição e também são contratados como horistas (71%), enquanto 24% trabalham em regime de tempo integral e 5% em tempo parcial. No entanto, para esclarecer melhor esta questão, verifica-se adiante se há excesso de trabalho, na única Instituição que prestam serviços.

No que tange ao número de horas dedicadas à docência, 27% dedica de 10 a 20 horas semanais, enquanto 22% dedica semanalmente de 20 a 30 horas ao magistério. Ressalta-se que 19% dedicam mais de 40 horas semanais, ultrapassando, em muitas vezes o limite regular estabelecido na legislação brasileira. Nesta senda, observe-se os seguintes gráficos:



<Figura 1> Frequência de trabalho além do contratado <Figura 2> Frequência de remuneração

Nota-se que, na mesma instituição, o excesso de trabalho nesta classe profissional é reiterado, uma vez que 49% dos entrevistados responderam que sempre costumam trabalhar mais do que as horas contratadas e 29% quase sempre, sendo que, desta mesma amostra, 74% afirmou que nunca foi remunerado pelo trabalho realizado além do contratado.

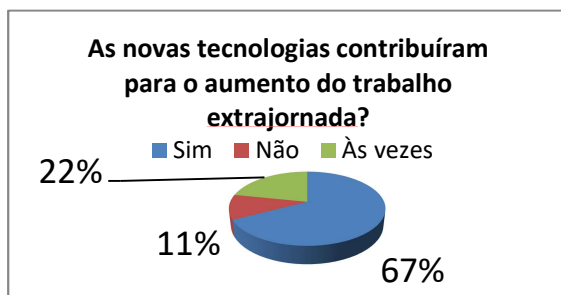
Com estes dados, pode-se concluir que os entrevistados em grande maioria excedem o trabalho além do que foi pactuado com o empregador. Ademais, 70% dos entrevistados responderam que quando trabalharam além do horário contratado, não tiveram opção.

Os professores (67%) concordam que as novas tecnologias contribuíram para o aumento de trabalho extraordinário e raramente possuem tempo para se qualificar (53%), corroborando para o que assevera a pesquisadora nesta área, Ana Maria Teresa Benevides-Pereira, que assim disserta:

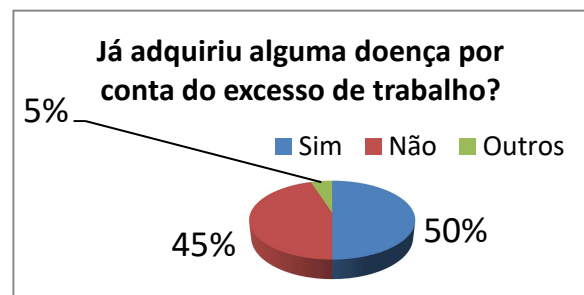
O professor tem inúmeras atividades, além de preparar e ministrar suas aulas. Deve procurar atender seus alunos em suas particularidades, corrigir cadernos e provas, se encarregar de trabalhos administrativos. Manter os diários de classe atualizados e preencher os relatórios bimestrais e individuais. Deve estar atualizado não apenas no que concerne à sua disciplina, mas também no que se refere às novas tecnologias. Tem que

planejar e participar de atividades extra-classes, muitas delas para arrecadar fundos para a manutenção da escola. Deve atender aos pais, participar das reuniões pedagógicas e administrativas. (BENEVIDES-PEREIRA, 2009, p. 3927 – 3928)

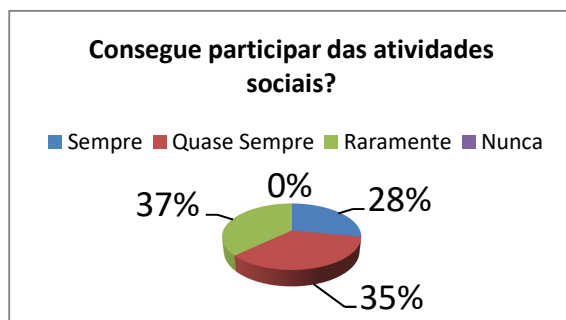
Mesmo com maioria jovem, metade dos entrevistados (50%) respondeu que quase sempre se sentem cansados com o trabalho e 65% acredita que se trabalhasse apenas pelas horas contratadas, teria melhor qualidade de vida, uma vez que 37% raramente conseguem realizar as atividades sociais, por outro lado 40% raramente deixaram de participar de eventos com a família. Se as consequências na vida familiar não são tão drásticas, na saúde destes trabalhadores não se pode afirmar o mesmo, já que 50% afirmaram já ter adquirido alguma doença decorrente de excesso de trabalho, como LER, depressão, gastrite e etc. Nesta perspectiva, observe-se os seguintes dados:



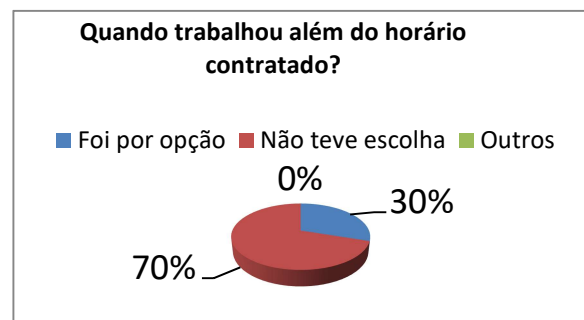
<Figura 3> Opinião sobre novas tecnologias



<Figura 4> Aquisição de Doença Laboral



<Figura 5> Participação em atividades sociais



<Figura 6> Motivação do trabalho além do contratado

Diante destes dados, observa-se que o índice de assédio moral por excesso de trabalho nesta categoria é considerável, uma vez que a grande maioria trabalha além do período contratado, não recebe pelas horas que ultrapassam este limite, se sentem cansados com frequência e desenvolvem doenças laborais ao longo do exercício da profissão, por conta do excesso de trabalho.

Por outro lado, o dano existencial ainda que grande parte consiga participar de eventos familiares, a grande maioria não tem convívio social e raramente possui tempo para se

qualificar, frustrando projetos de vida que poderiam alterar a realidade social dos entrevistados.

A qualificação é extremamente importante para esta classe, que necessita de frequente atualização. Se não é possível dispor de tempo para estas capacitações, projetos de vida podem ser frustrados, tanto dos docentes quanto dos alunos que não terão uma formação adequada, já que inexistente melhoria contínua na formação dos docentes.

O fato de gerarem-se danos à integridade física ou psíquica, por si só já caracterizaria lesão aos direitos de personalidade, uma vez que o empregador deve zelar pelo equilíbrio no meio ambiente de trabalho, e isso envolve a questão do respeito aos limites legais de jornada que evitam a aquisição de doenças como a síndrome de Burnout, a Lesão por esforço repetitivo (LER) e etc. Se houvesse este respeito, assim como mencionou grande parte dos professores, a vida dos mesmos teria maior qualidade e certamente com o descanso adequado, as doenças laborais não surgiriam em uma classe relativamente jovem, como a envolvida na pesquisa.

5 CONCLUSÕES

Os princípios do Direito individual do trabalho, assim como as normas, surgiram para ser uma espécie de contrapeso na relação existente entre empregado e empregador, já que este último detém o poder diretivo e o primeiro é um ser humano subordinado. Não há nada de ilegal nestas características, mas deve-se convir que a relação seja uma linha muito tênue e em caso de inobservância dos princípios legais do Direito do Trabalho e os limites da legislação, a possibilidade de ocorrer arbitrariedades, sobretudo ofensa à dignidade da pessoa humana, será ampla.

Tanto o princípio Protetor quanto o Princípio da Primazia da Realidade e o princípio da irrenunciabilidade de direitos das relações laborais, corroboram para a promoção da Dignidade Humana nas relações laborais. Ainda que na visão civilista, possa incidir o entendimento de que o que foi pactuado faz lei entre as partes, tais princípios do Direito do Trabalho surgem como benfeitores inibindo qualquer prática contratual atentatória à dignidade da pessoa humana, uma vez que sempre prevalecerá os fatos e não documentos forjados, assim como não se poderá declarar que houve renúncia a determinado direito.

Deve-se ainda, garantir ao trabalhador um ambiente saudável e oportuno para que este desenvolva suas atividades profissionais, assegurando assim, a dignidade do assalariado durante as atividades profissionais, uma vez que o trabalho tem a finalidade de cumprir,

sobretudo, função social e não econômica. A Constituição Federal assegurou o valor social do trabalho, prevalecendo a valorização do homem sobre o intuito econômico.

O contexto globalizado favorece o surgimento de novas tecnologias e modelos de produção degradantes, que muitas vezes ofendem à dignidade da pessoa humana. Entretanto, além dos princípios e dos valores sociais do contrato, o Ordenamento Jurídico Brasileiro busca a promoção e efetivação da dignidade da pessoa humana. Logo, o surgimento de novos modelos de trabalho e as novas tecnologias, em tese, devem contribuir para que este bem comum seja efetivamente cumprido, ainda que de forma próxima do integral e não o contrário.

A intensa cobrança por resultados, a redução de custo de produção com o aumento da sobrecarga de afazeres a determinados trabalhadores, incidindo em jornada de trabalho exaustiva, poderá configurar o assédio moral por excesso de trabalho. Obter o lucro, explorando de forma degradante o ser humano, não pode ser tolerado pelo Estado, pois seria coadunar com o retrocesso social e , contraria a um dos fundamentos da República.

Desta forma, os direitos de personalidade do trabalhador devem ser resguardados e equilibrados com a necessidade de crescimento econômico. Deve-se proporcionar o crescimento econômico, mas sem desprezar o ser humano em sua dignidade.

O assédio moral por excesso de trabalho pode ensejar em reparações referentes à danos existenciais, sociais e até mesmo materiais como visto no decorrer deste trabalho, logo à luz da legislação vigente, sobretudo ante a hermenêutica constitucional, o mínimo que se espera das relações privadas é a primazia pela dignidade da pessoa humana e o respeito aos direitos de personalidade.

No que tange a pesquisa de campo abordada no último capítulo deste trabalho, pela análise da amostra colhida, observou-se que o excesso de trabalho é frequente, e que nunca se paga pelas horas trabalhadas além do contratado. Ademais, a motivação por trabalhar além do horário se justifica pelo fato de não se ter escolha, diante da necessidade e pela imposição do empregador.

Grande parte dos docentes alegou que raramente deixam de participar de eventos sociais por conta do trabalho extraordinário. Contudo, acreditam que as novas tecnologias contribuem para o aumento da jornada de trabalho. Informam, ainda, que raramente possuem tempo para se qualificarem e que se trabalhassem somente a quantidade de horas contratadas, teriam melhor qualidade de vida do que na atual conjuntura.

Neste sentido, acredita-se que a pesquisa atingiu seu objetivo, ressaltando a importância da dignidade da pessoa humana e sua aplicação nas relações de trabalho, bem

como a necessidade de aplicação dos princípios trabalhistas. Ademais, com a pesquisa empírica pôde-se observar a realidade de uma categoria profissional que mesmo consciente, é refém de um meio social globalizado que, em muitas vezes oprime e desrespeita direitos constitucionalmente garantidos.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Recurso Ordinário. Dano Social. Indenização. Legitimidade Do Ministério Público. Recurso Ordinário n. 0000877. Recorrentes JBS S/A e Recorrido Marildo Alves Batista. Relatora Desembargadora Maria Cesarineide De Souza Lima. 06 de Julho de 2011. Disponível em : http://pesquisa.trt14.jus.br/db/rac-scan/INDEX_ACORSENTMONO_GSA/azE9MiwYMDI2OTY1 Acesso em 29 de Agosto de 2016.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano Existencial e a Jornada de Trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Dano Existencial, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 52-61, set/2013. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20\(SET%202013%20-%20n%C2%BA%2022%20-%20Dano%20Existencial\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20(SET%202013%20-%20n%C2%BA%2022%20-%20Dano%20Existencial).pdf) Acesso em 06 de Abril de 2017.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções Fundamentais sobre o Dano Existencial. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 24, n. 284, p. 22 - 34, fev/2013.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil, volume 4: contratos, tomo I: Teoria Geral*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Minidicionário Houaiss da língua portuguesa*. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

IANNI, Octavio. *Teorias da globalização*. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf Acesso em 05 de Abril de 2017.

MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos. Comentários ao Art. 7º, XVII. In: CANOTILHO, J. J. GOMES; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz.

(Org.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 581-582.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MELLO, Marco Túlio de; et. al. A sonolência, o Rendimento no Trabalho e a Qualidade de Vida. In: MELLO, Marco Túlio de; BITTENCOURT, Lia Rita Azeredo; PIRES, Maria Laura Nogueira; SILVA, Rogério Santos da; TUFIK, Sergio. *Sono: Aspectos Profissionais e Suas Interfaces na Saúde*. São Paulo: Atheneu, 2008, p. 57 – p. 62.

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

SAMPAIO, José Adércio Leite. Comentário ao Art. 5º, X. In: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. (Org.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 276 – 285.

SARLET, Ingo Wolfgang. Comentário ao Art. 1º, III. In: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. (Org.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 121 – 128.

SILVA, Leda Maria Messias da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente de trabalho. In: XV Encontro Nacional do CONPEDI, 2006, Manaus. *Direito, Sociobiodiversidade e Soberania na Amazônia*. Florianópolis: Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2006, p. 3101-3116 . Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/leda_maria_messias_da_silva.pdf. Acesso em 02 de Abril de 2017

SINGER, Paul. *Globalização e Desemprego: Diagnóstico e alternativas*. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2003.

SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos da Personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.