



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E AS SUAS
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

ORIENTANDA: LETÍCIA DANTAS NORBIATO
ORIENTADOR: PROF. MS. WEILER JORGE CINTRA

GOIÂNIA
2022



LETÍCIA DANTAS NORBIATO

**ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E AS SUAS
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

Monografia apresentada à Disciplina Trabalho de Curso II, da
Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito,
da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás)
Prof. Orientador: Ms. Weiler Jorge Cintra

GOIÂNIA
2022

LETÍCIA DANTAS NORBIATO

**ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E AS SUAS
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

Data da Defesa: 02 de junho de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ms. Weiler Jorge Cintra nota

Examinador Convidado: Prof. Ms. João Batista Valverde Oliveira nota

SUMÁRIO

RESUMO	5
INTRODUÇÃO	6
CAPÍTULO I – A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO	8
1.1. CONTEXTO HISTÓRICO.....	8
1.2. CONCEITO	11
1.3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	13
CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL	16
2.1. CONCEITO	16
2.2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES	18
2.2.1. Abusividade da conduta dolosa	18
2.2.2. Habitualidade	20
2.2.3. Ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador	20
2.2.4. Dano físico-psíquico	21
2.3. ESPÉCIES E CLASSIFICAÇÃO	22
2.3.1. Assédio moral interpessoal	23
2.3.2. Assédio moral institucional/organizacional	23
2.3.3. Assédio moral vertical (descendente e ascendente)	23
2.3.4. Assédio moral horizontal	23
2.3.5. Assédio moral misto	24
CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO	25
3.1. A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO.....	25
3.2. CONCEITO	28

3.3. COMO IDENTIFICAR UM AMBIENTE PROPÍCIO AO ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO.....	30
3.4. O DIREITO À DESCONEXÃO	33
CAPÍTULO IV – CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO	35
4.1. DANO EXISTENCIAL.....	35
4.2. DANO SOCIAL.....	38
4.3 DANO MATERIAL	40
CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS.....	44

RESUMO

O assédio moral por excesso de trabalho é uma forma de execução do assédio moral, que consiste em uma prática abusiva por parte do empregador para com o empregado, por meio do desrespeito ao limite legal da jornada de trabalho. Sendo assim, os empregados são lesados em seus direitos trabalhistas, protegidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943. Nos dias hodiernos, o referido ato ilícito encontra-se cada vez mais incidente, contribuindo para a violação aos direitos de personalidade e, por conseguinte, à dignidade da pessoa humana. Dessa forma, o presente trabalho buscou abordar acerca do assédio moral por excesso de trabalho e suas consequências jurídicas. Para contextualizar o tema, alguns pontos serão dissertados, como: a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho; e o conceito, os elementos caracterizadores e as espécies e classificação do assédio moral. Diante disso, esta monografia apontou aspectos relevantes acerca do assédio moral por excesso de trabalho, enfatizando as eventuais consequências jurídicas originadas por essa prática, as quais correspondem aos danos existencial, social e/ou material.

Palavras-chave: assédio, moral, excesso, trabalho, danos.

INTRODUÇÃO

A presente monografia possui como finalidade a análise do tema “assédio moral por excesso de trabalho e as suas consequências jurídicas”, visando alertar e informar os cidadãos acerca dessa prática ilícita que, infelizmente, ainda nos dias hodiernos encontra-se presente.

No primeiro capítulo será explicitado sobre a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

Primeiramente, o trabalho discorrerá o contexto histórico e o conceito de dignidade da pessoa humana, já que esse princípio consiste no principal direito tutelado pela Constituição Federal de 1988, devendo ser aplicado na esfera trabalhista. E, ao final do primeiro capítulo, haverá a exposição da importância do direito fundamental analisado na convivência profissional.

No segundo capítulo, haverá o destaque do assédio moral, visto que este está diretamente vinculado ao assédio moral por excesso de trabalho, o qual constitui uma forma de execução específica do referido ato ilícito.

Nesse âmbito, esta monografia explicitará o conceito, os elementos caracterizadores, e as espécies e a classificação do assédio moral, com o intuito de contextualizar o tema em análise. Sendo assim, posteriormente à leitura do Capítulo II, o(a) leitor(a) conseguirá identificar com facilidade a presença dos mesmos elementos caracterizadores no assédio moral por excesso de trabalho. Ademais, as informações também possibilitarão a compreensão quanto à categorização desse tipo de assédio moral.

No terceiro capítulo, o assédio moral por excesso de trabalho obterá destaque. Nesse contexto, será dissertado a respeito do liame entre a evolução das formas de trabalho e a ocorrência do assédio moral por excesso de trabalho; e do

conceito dessa conduta (ativa ou omissiva) que viola os direitos fundamentais trabalhistas.

Além disso, o capítulo supracitado será concluído com relevantes informações à classe dos empregados, uma vez que abordará como identificar um ambiente propício ao assédio moral por excesso de trabalho.

Por fim, este trabalho dará ciência tanto aos empregados quanto aos empregadores das eventuais consequências jurídicas provocadas pelo assédio moral por excesso de trabalho, as quais correspondem aos danos existencial, social e material.

Dessa forma, tem-se que as jornadas de trabalho excedentes, quando efetuadas de forma contínua ao longo do tempo, podem causar danos extrapatrimoniais e patrimoniais. Logo, o trabalho excessivo reiterado pode gerar doenças físicas e/ou psíquicas aos trabalhadores, além de despesas financeiras.

Por fim, cumpre citar que o tipo de pesquisa desta monografia consistirá na pesquisa teórica-bibliográfica, mediante a utilização de doutrinas, jurisprudências, legislação específica e publicações divulgadas na internet.

CAPÍTULO I – A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO

1.1. CONTEXTO HISTÓRICO

A dignidade da pessoa humana somente obteve sua concretização e seu reconhecimento perante as sociedades, de modo geral, após um extenso processo histórico civilizador, o qual contribuiu para o surgimento do Estado Democrático de Direito.

Segundo o autor Wolowski (2018):

(...) é precisamente impossível traçar uma cronologia sobre o histórico perfeito acerca da dignidade da pessoa humana e dos direitos de personalidade, uma vez que não houve uma evolução unidimensional no âmbito social, mas sim conquistas consolidadas paulatinamente. (...)

Nessa conjuntura, Capelo de Sousa (1995) aduz que tais direitos “são resultados de um processo histórico em que diversos valores foram sedimentados, e destarte, imbuídos na conscientização dos povos”.

A respeito do princípio supracitado, é imperioso destacar que ele foi notado, primeiramente, durante o período da Antiguidade greco-romana. Todavia, esse valor social era tido como um privilégio, uma vez que nem todos eram considerados seres humanos dotados de personalidade, ou seja, apenas alguns indivíduos possuíam dignidade, sendo os “verdadeiros cidadãos” da época.

Nesse sentido, Fermentão (2006) ilustra:

Para os romanos, tinham personalidade os indivíduos que reunissem os três *status*: o *status libertatis* (uma das condições da cidadania, identificador da pessoa livre); o *status civitatis* (identificador da classe dos cidadãos, negado aos estrangeiros e aos escravos, e arduamente alcançado pelos plebeus); e *status familiae* (do qual derivaria a qualidade de *pater familias*).

Com o início da Era Cristã, em que o ideal de amor ao próximo foi difundido pelo mundo, o conceito de dignidade foi transformado, abarcando os seres humanos de forma geral, sem distinções. Sendo assim, qualquer pessoa passou a ter direito à dignidade.

Posteriormente, transcorreram múltiplos acontecimentos, os quais influenciaram significativamente na consolidação da dignidade da pessoa humana como princípio norteador dos ordenamentos jurídicos nacional e internacionais, como: a elaboração da Carta Magna da Inglaterra (1215); o Iluminismo europeu (séculos XVII e XVIII); o surgimento da Escola de Direito Natural (século XVII); a *Bill of Rights* (1689); a Revolução Norte-Americana (1776); a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (1789), criada durante o período iluminista; a instituição da Organização das Nações Unidas (1945); e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que encontra-se em vigência desde a sua criação, sendo um documento de significância mundial.

Além dos eventos mencionados acima, cumpre destacar o Pós-Guerra referente à Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), uma vez que este fomentou a expansão das concepções de proteção aos direitos fundamentais.

De acordo com Rocha (2004):

Os desastres humanos das guerras, especialmente aquilo que assistiu o mundo no período da Segunda Guerra Mundial, trouxe, primeiro, a dignidade da pessoa humana para o mundo do direito como contingência que marcava a essência do próprio sociopolítico a ser traduzido no sistema jurídico.

Ademais, conforme leciona a jurista Piovesan (2001): “Se a 2ª. Guerra significou a ruptura com os direitos humanos, o Pós-Guerra deveria significar a sua reconstrução.”

Nesse âmbito, o massacre ocorrido durante a Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), com suas inúmeras situações de extrema violência, sucedidas na época, gerou enorme impacto na humanidade.

Dessa forma, houve a alteração na mentalidade dos cidadãos após o momento traumático supracitado. À vista disso, expõe Wolowski (2018):

Por conseguinte, diversos tratados internacionais passaram a tutelar a dignidade da pessoa humana, norteados pelos ideais legislativos do pós-guerra, tendo como objetivo maior a garantia do desenvolvimento da dignidade e personalidade humana. (...)

Nessa perspectiva, após a Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), o direito à dignidade da pessoa humana logrou visibilidade, por meio da criação da ONU,

em 24 de outubro de 1945, e da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), em 10 de dezembro de 1948.

No tocante à Organização das Nações Unidas (1945), esta foi criada na cidade de São Francisco (EUA), logo após a assinatura da Carta das Nações Unidas, em 26 de junho de 1945, por parte de algumas nações.

Nesse contexto, constata-se que os referidos instrumentos constituíram um modo de finalmente consolidar a paz entre os países e o respeito à integridade de cada indivíduo, posto que a Carta compreende em seu preâmbulo a seguinte redação:

NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, **e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano**, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla. (Sem grifo no original).

E PARA TAIS FINS, praticar a tolerância e viver em paz, uns com os outros, como bons vizinhos, e unir as nossas forças para manter a paz e a segurança internacionais, e a garantir, pela aceitação de princípios e a instituição dos métodos, que a força armada não será usada a não ser no interesse comum, a empregar um mecanismo internacional para promover o progresso econômico e social de todos os povos. (Com grifos no original).

A Carta das Nações Unidas entrou em vigor no dia 24 de outubro, ulteriormente à ratificação por seus signatários, sendo esse documento incumbido pelo estabelecimento da Organização das Nações Unidas (ONU). Sendo assim, verifica-se que essa organização corresponde a um mecanismo de cooperação internacional, o qual visa o desenvolvimento da humanidade, mediante à propagação de princípios e valores primordiais, como a paz entre os países, o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, entre outros.

Ainda acerca da consolidação da dignidade da pessoa humana ao longo do tempo, nas diversas sociedades, é indispensável ressaltar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no dia 10 de dezembro de 1948.

No que concerne à matéria, aduz Piovesan (2001):

A Declaração de 1948 inova a gramática dos direitos humanos ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, que é marcada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos. **Universalidade porque a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade**

de direitos, sendo a dignidade humana o fundamento dos direitos humanos. Indivisibilidade porque, ineditamente, o catálogo dos direitos civis e políticos é conjugado ao catálogo dos direitos econômicos, sociais e culturais. (Sem grifos no original).

Desse modo, em consonância ao descrito acima, defende o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948): “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.”

Por fim, com relação ao Brasil, especificamente, faz-se importante salientar que a Constituição Federal de 1988 reafirmou a proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana, considerando-o fundamental do Estado Democrático de Direito, consoante ao art. 1º, inciso III; art. 5º; dentre outros dispositivos presentes no ordenamento jurídico brasileiro.

1.2. CONCEITO

No ordenamento jurídico nacional, a dignidade da pessoa humana consta no art. 1º, inciso III, da CF/88, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil; no art. 5º ao art. 17, Título II da CF/88; no Código Civil (artigos 11 ao 21 do Capítulo II – Dos Direitos da Personalidade); entre diversos outros dispositivos legais.

A dignidade da pessoa humana constitui um direito fundamental que abarca em sua substância outros direitos. A exemplo disso, pode-se citar: o direito à saúde, o direito à educação, o direito ao livre exercício de qualquer trabalho, o direito à honra, os direitos dos trabalhadores, e assim por diante.

Em conformidade ao mencionado, Wolowski (2018) afirma que os direitos de personalidade funcionam como instrumentos para o alcance da dignidade humana.

Nessa perspectiva, os direitos supracitados são como espécies do gênero “dignidade da pessoa humana”, uma vez que a união e a observância deles concretizam a formação de uma “vida digna”, indispensável a todos os cidadãos.

Quanto ao conceito do princípio da dignidade da pessoa humana, pode-se retratar que este é bastante amplo, ou seja, não há uma definição exata do valor ético em análise.

Nesse âmbito, o jurista Sarlet (2009) compreende:

Por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e

consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Em outra concepção, conforme Soares (2010):

A dignidade da pessoa humana figura como um princípio ético-jurídico capaz de orientar, por meio de uma interpretação teleológica da Constituição, o reconhecimento de direitos fundamentais implícitos, por força do art. 5º, §2º, que define um catálogo aberto e inconcluso de direitos fundamentais.

Ademais, disserta Motta (2013) que:

A dignidade da pessoa humana possui uma identificação **externa**, como um direito natural, um direito humano, um direito fundamental e um princípio de hermenêutica. É um valor que orienta todos os demais princípios, direitos, deveres e atos, tornando-se assim a pedra angular de todos os direitos naturais, do Homem, humanos, fundamentais.

Por outro lado, em sua identificação **interna**, a dignidade da pessoa humana é um **eixo de tolerabilidade**, uma barra de proteção, uma linha divisória que delimita até que ponto algo, qualquer fato ou situação, é considerado tolerável por determinada coletividade, conforme suas referidas circunstâncias de tempo, lugar e desenvolvimento histórico-cultural. Ou seja, analisa-se o que o indivíduo deve ser obrigado a suportar ou tolerar por se tratar de um mero dissabor da vida em coletividade ou algum infortúnio proveniente de fato da natureza. (Com grifos no original).

Com base no explicitado acima, nota-se que é viável usufruir da dignidade para promover a elaboração e a aplicação de diretrizes legais, bem como para impedir a incidência de situações relacionadas a abusos de poder, tanto na esfera pública, por meio de autoridades do Estado, quanto na esfera privada, através dos proprietários de empresas. Nesse cenário, torna-se nítida a essencialidade do princípio em análise à convivência harmoniosa em sociedade.

Sob outro ângulo, manifesta Sarlet (2009) que todos devem ser: “iguais em dignidade, no sentido de serem conhecidos como pessoas – ainda que não se portem de forma igualmente digna nas suas relações com seus semelhantes, inclusive consigo mesmas.”

Desse modo, a dignidade representa a isonomia plena com relação à prática de direitos e deveres dos indivíduos perante o meio social em que vivem.

Por último, cumpre destacar as funções dos direitos fundamentais, as quais, portanto, integram a dignidade da pessoa humana: função de eficácia ou

irradiante (cumprir os direitos em sua totalidade); função de defesa (combater a arbitrariedade); função de prestação ou promoção (proporcionar medidas precisas para a efetivação dos direitos humanos); e função de proteção (determinar que os órgãos públicos adotem ações de preservação dos direitos e garantias individuais).

1.3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho é visto como algo de suma relevância moral aos seres humanos, sendo um mecanismo que “dignifica o homem”, consoante às palavras de Benjamin Franklin (1706 – 1790), importante diplomata estadunidense.

Todavia, ao longo do tempo, com o surgimento e o desenvolvimento do capitalismo, o conceito de labor vem sendo deturpado, porque o trabalho, a cada dia mais, torna-se sinônimo de uma busca incessante pela lucratividade exacerbada.

Nessa linha, embora a ação de trabalhar, desde os tempos remotos, constitua um meio de se obter a dignidade, em diversas situações do contexto atual, as atividades laborais estão ocorrendo de modos que ferem a dignidade dos trabalhadores.

Sendo assim, quando coordenado de forma abusiva, o trabalho, em que uma das atribuições é “dignificar o homem”, passa a gerar consequências contrárias ao incumbido, anulando a dignidade dos cidadãos.

Portanto, torna-se indispensável que o exercício laboral se suceda com empregadores que priorizem o respeito aos empregados, a fim de que o trabalho dignifique os indivíduos, por meio da proteção de seus direitos.

Com relação ao vínculo existente entre o princípio da dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho, Grau (2014) orienta:

O que define como fim da ordem econômica (mundo do ser) *assegurar a todos existência digna* – resulta que *valorizar o trabalho humano* e tomar como fundamental o *valor social do trabalho* importa em conferir ao trabalho e seus agentes (os trabalhadores) tratamento peculiar. Esse tratamento, em uma sociedade capitalista moderna, peculiariza-se na medida em que o trabalho passa a receber proteção não meramente filantrópica, porém politicamente racional.

Ademais, segundo Delgado (2006):

onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à

contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva.

Logo, evidencia-se que o reconhecimento do trabalho como valor social de extrema significância, mediante à formulação de ideias e atitudes designadas ao bem-estar dos empregados, configura a concretização de uma existência digna.

Um exemplo factual de amparo à dignidade, no âmbito trabalhista, consiste na criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), já que, por meio desta, foram instituídas medidas protetivas benéficas aos trabalhadores, como: o direito a condições justas e favoráveis de trabalho; o direito ao repouso; o direito ao lazer; o direito à limitação razoável das horas de trabalho; o direito a férias remuneradas periódicas; entre outros.

No cenário brasileiro contemporâneo, embora as normas supramencionadas estejam em vigência no ordenamento jurídico; através da Carta Magna de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), e de outros dispositivos legais; existem inúmeros casos de exploração dos empregados, promovendo a violação de alguns direitos de personalidade: direito à dignidade; direito à integridade física e psíquica; etc.

Os direitos de personalidade são caracterizados como intransmissíveis, irrenunciáveis e indisponíveis, imprescritíveis, inatos ou adquiridos e absolutos.

Nessa senda, nota-se que a dignidade da pessoa humana representa um valor inquestionável e inabdicável, ou seja, é inerente a todos os indivíduos, independentemente da sua posição na relação trabalhista.

Por outro lado, os empregadores aproveitam-se da hipossuficiência dos assalariados, nas relações empregatícias, para burlar as normas, desencadeando graves prejuízos aos operários.

Dessa forma, o escopo, por parte dos empresários, de aumentar, progressivamente, a produtividade e o faturamento de suas corporações, instigam a transformação do meio ambiente de trabalho em um local de disputa entre os empregados, visando atingir as metas estabelecidas por seus patrões.

A respeito do meio ambiente de trabalho, Silva e Wolowski (2015) dissertam que:

A responsabilidade por um ambiente de trabalho saudável é exclusivamente do empregador, haja vista que este é o detentor do poder diretivo aduzido no art. 2º da CLT, além de ser deste os lucros auferidos, resultantes da exploração da mão de obra. (Sem grifos no original).

Nesse aspecto, nota-se que, ao incentivar a rivalidade entre os empregados, os empregadores estão descumprindo um direito fundamental da Constituição Federal (CF/88), uma vez que, em conformidade com Pamplona Filho e Santos (2020): “(...) podem ser identificados direitos fundamentais aplicados às relações de trabalho em outras partes da Constituição, como, v.g., o direito ao meio ambiente de trabalho saudável (arts. 200, VIII, e 225).”

Cumprir destacar, ainda, que um ambiente laboral análogo ao supracitado, além de promover desavenças entre os colegas de trabalho, contribui ao surgimento de excessivas jornadas de trabalho, devido a promessas de ganhar dinheiro à proporção que os assalariados perfazem as metas determinadas em suas firmas.

Nessas circunstâncias, é possível identificar a incidência do assédio moral por excesso de trabalho, o qual constitui uma forma de abuso aos trabalhadores, ocasionando danos físicos e psicológicos a eles, visto que são coagidos a trabalharem arduamente, sem o devido descanso, previsto em lei.

Acerca disso, relacionando o exposto com a dignidade da pessoa humana, Carvalho (2018) ressalta que: “A dignidade da pessoa humana estaria malferida sempre que o limite razoável de fadiga, abstratamente considerado, fosse excedido para o homem ou a mulher que estivessem a prestar trabalho. (...)”.

Por fim, conclui-se que, é dever dos empregadores atentarem-se à proteção aos direitos dos empregados, visto que, caso não o façam, serão legalmente responsabilizados pela prática de assédio moral.

CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL

2.1. CONCEITO

O assédio moral, de maneira sucinta, consiste em uma ou mais práticas de violência ao trabalhador, por meio de atos e/ou omissões reiteradas, ferindo a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade em geral.

Há copiosas definições e nomenclaturas relativas à prática abusiva em análise. Quanto à definição, a psiquiatra Hirigoyen (2002) definiu 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.

A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, de autoria da Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho (2019), também manifestou seu conceito acerca do termo:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, **de forma repetitiva e prolongada**, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. (Sem grifos no original).

Nesse âmbito, faz-se imperioso ressaltar que, para ser considerado assédio moral, o comportamento do sujeito ativo (assediador) deve; além de ultrapassar os limites das normas constitucionais e do contrato de trabalho imposto ao empregado (sujeito passivo); ser reiterado, ou seja, desempenhado de maneira prolongada. Sendo assim, a atitude ou omissão abusiva ocorre não somente uma única vez, mas repetidamente ao longo do tempo.

A referida Cartilha ainda discorre que:

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, **à dignidade ou à integridade física e psíquica** de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (Sem grifos no original).

Nessa senda, é possível afirmar que o assédio moral ocasiona graves danos físicos e psíquicos para suas eventuais vítimas, pois quando o superior hierárquico age de maneira imprudente, aumentando excessivamente a carga horária de um empregado, por exemplo, há um enorme risco desse trabalhador desenvolver sintomas de estresse e cansaço, podendo levá-lo tanto a um pequeno incômodo físico, quanto a doenças extremamente preocupantes, como a ansiedade e depressão.

Apesar dos direitos trabalhistas serem assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oriunda do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943; atualmente, não existe uma legislação que disserta especificamente sobre o assédio moral, mas projetos de lei, os quais tramitam no Congresso Nacional.

Nesse sentido, no dia 12 de março de 2019 foi aprovado o PJ (Projeto de Lei) 4742/2001, formulado pelo deputado federal Marcos de Jesus (PL/PE), o qual possui o escopo de tipificar o assédio moral no ambiente de trabalho como crime, estabelecendo pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, além de multa, mediante alteração do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Todavia, até o momento, não foi acrescentado dispositivo legal a respeito do tema, uma vez que ainda está em trâmite.

Em outra perspectiva, ainda sobre a definição do termo “assédio moral”, Pamplona Filho, Wyzykowski e Barros (2016) afirmam que este corresponde a:

um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, **podendo ser comprometidos**, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros **direitos fundamentais**, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, entre outros. (Sem grifos no original).

Analogamente ao descrito acima, encontra-se entendimento consolidado pela jurisprudência brasileira:

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). (Sem grifos no original).

Portanto, tem-se que, no assédio moral, os direitos fundamentais, como: a dignidade da pessoa humana, abordada no capítulo anterior, os direitos à honra e à imagem, os quais embora sejam inerentes aos indivíduos e assegurados pela Constituição Federal (CF/88), encontram-se deturpados.

Sendo assim, cabe aos empregados defenderem os seus direitos garantidos pela CF/ 88 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio da denúncia do assédio moral. Para isso, é necessário que eles consigam reconhecer os elementos caracterizadores dessa prática e comprovem a ocorrência dela.

Por fim, cabe citar nomenclaturas que designam atos diretamente relacionados ao assédio moral. São elas: *bullying* (atitudes, por parte de uma ou mais pessoas, que visam depreciar um ou mais indivíduos, através da agressão física ou verbal); *harassment* (assédio em inglês); *ijime* (assédio em japonês); *mobbing* (conjunto de ações intimidadoras de um grupo contra um indivíduo no ambiente laboral); e *whistleblowers* (termo dado aos indivíduos que, por não aceitarem determinadas ordens, acabam sofrendo duras consequências; denominados “delatores” em português).

2.2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Para que um comportamento seja denominado “assédio moral”, é imprescindível a presença de 4 (quatro) elementos: abusividade da conduta dolosa; habitualidade; ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador; e dano físico-psíquico.

2.2.1. Abusividade da conduta dolosa

Conforme narrado anteriormente, para que seja considerado assédio moral, o assediador; o qual pode ser tanto o empregador, quanto o empregado; deve apresentar uma conduta abusiva.

A abusividade da conduta se dá quando: um colega de trabalho torna a convivência incômoda no ambiente de trabalho; um empregado ofende o empregador; ou quando o tomador de serviços extrapola os limites do poder diretivo, o qual corresponde às funções incumbidas ao empregador devido a sua autoridade.

O art. 2º da CLT, dispõe acerca do poder diretivo do empregador, estabelecendo que este constitui em: admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviço.

Nesse sentido, quando o proprietário/ administrador de determinada empresa exerce as referidas atribuições de forma arbitrária, este está se comportando de modo abusivo e, conseqüentemente, atentando contra os direitos de seus empregados.

Dessa forma, o comportamento patronal é abusivo quando o empregador efetua ações, como, por exemplo: criticar e invadir a vida privada do trabalhador; atribuir tarefas impossíveis ou incompatíveis com o cargo desempenhado pelo empregado; aumentar excessivamente os encargos e a jornada de trabalho do trabalhador; separar o empregado dos demais colegas de trabalho; etc.

Quanto à parte dolosa, cabe citar que existem duas correntes de pensamento que discutem a relevância da intenção na conduta abusiva do agente assediador: a corrente subjetiva e a corrente objetiva.

Na corrente subjetiva, a intenção maldosa do assediador é tida como um elemento essencial, um critério obrigatório para a caracterização do assédio moral.

Nessa linha, o artigo científico “A questão da intencionalidade no assédio moral” (2017) traz que: “(...) a intenção do agressor é origem da violência, ou seja, a raiz do assédio é a *intenção maldosa* do agressor”. Sendo assim, o assédio moral só ocorre quando o agressor possui o intuito de ferir a personalidade do empregado.

Alguns pensadores, no entanto, criticam a abordagem da corrente subjetiva, conforme o artigo científico “A questão da intencionalidade no assédio moral” (2017):

(...) Para Gaulejac (2007) e Vieira et al. (2012), esta abordagem acaba por relegar os demais fatores que determinam o assédio moral, como as pressões que sofrem os trabalhadores para alcançarem as metas, sobrecarga de trabalho e as formas de organização da produção e do trabalho.

Em outra perspectiva, tem-se a corrente objetiva, cuja intencionalidade do agressor, na prática do delito, representa um elemento acessório, ou seja, o sujeito

assediador não precisa obrigatoriamente ter a intenção/ o dolo de prejudicar o empregado.

Por último, Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2010) alegam que: “para considerar a intencionalidade como parte da definição de assédio seria necessário clarificar a que a ‘intenção’ se refere, pois muitas são as possibilidades”.

2.2.2. Habitualidade

Segundo o Vade Mecum Brasil, “O que caracteriza a habitualidade é a permanência da situação ao longo do tempo sem interrupção, caracterizando, assim, a relação de vínculo entre as partes”.

Nesse âmbito, o elemento da habitualidade compõe o conceito de assédio moral, visto que a prática abusiva; por parte do empregador com o empregado, ou por parte do empregado com um colega de qualquer nível hierárquico (inclusive o próprio empregador); deve acontecer de forma reiterada e prolongada.

Posto isso, para que haja a concretização do assédio moral, não basta que os ataques contra o trabalhador ocorram apenas uma vez, mas repetidas vezes ao longo do tempo.

Cabe citar que, de acordo com Hirigoyen (2002), psicoterapeuta especializada em assédio moral, não há um limite de tempo e frequência na incidência de determinada atitude para que esta seja considerada assédio moral.

2.2.3. Ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador

Em conformidade ao que foi demonstrado no Capítulo I, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e está presente em diversos dispositivos legais: art. 1º, inciso III, da CF/88; art. 5º ao art. 17 do Título II, da CF/88; artigos 11 ao 21 do Capítulo II – Dos Direitos da Personalidade, do Código Civil; entre outros.

De acordo com Soares (2010), a dignidade da pessoa humana consiste no:

princípio ético-jurídico que importa o reconhecimento e a tutela de um espaço de integridade físico-moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua existência ontológica no mundo, que impede toda e qualquer forma de degradação, aviltamento ou coisificação da condição humana.

Nessa toada, é nítido que o abuso proveniente do assédio moral laboral coisifica o ser humano, uma vez que, em muitos casos, nota-se o crescimento exacerbado na quantidade de funções incumbidas ao empregado, o qual não possui escolha a não ser aceitar o aumento de tarefas, para não ser demitido. Consequentemente, devido ao enorme volume de trabalho, a integridade físico-moral desse trabalhador acaba sendo drasticamente afetada, propiciando, inclusive, o surgimento de problemas de saúde.

Além da dignidade, a CF/88 também abarca os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República brasileira, em seu art. 1º, inciso IV.

Assim como dissertado no tópico 1.3 do Capítulo I, os valores sociais do trabalho simbolizam a relevância social atribuída ao ato de “exercer uma atividade profissional”. Isso se dá, porque, desde os tempos remotos, a humanidade abarcou a ideia de que “o trabalho dignifica o homem”.

Todavia, quanto à referida ideia, deve-se entender que qualquer indivíduo, por si só, possui o valor da dignidade intrínseco a sua existência. Ademais, embora o trabalho faça parte de um “*status* social”, este deve ser exercido de maneira saudável, sem excessos e abusos.

No que se refere à livre iniciativa, esta trata-se da liberdade que um cidadão possui em exercer qualquer atividade econômica lícita, sem necessitar de aprovação estatal.

Relacionando o descrito com o assédio moral no ambiente de trabalho, verifica-se que esse comportamento condenável é concretizado quando há violação aos fundamentos constitucionais mencionados acima, visto que esses são direitos fundamentais de todo trabalhador.

Sendo assim, deve haver limites na relação entre empregado e empregador, por meio da aplicação e proteção de direitos trabalhistas garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (1943), como: salário mínimo; 13º salário; férias; jornada de trabalho de 8 horas diárias; repouso semanal remunerado; entre outros.

2.2.4. Dano físico-psíquico

A respeito do dano físico-psíquico, em conformidade com o médico psiquiatra forense pela Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), Dr. Hewdy Lobo Ribeiro:

No campo da saúde mental, dano psíquico seria um prejuízo emocional causado após evento ou vivência traumática. O dano seria capaz de comprometer as funções psíquicas tais como: emoção, atenção, memória, raciocínio, etc.

No âmbito jurídico, seria uma modalidade de dano moral, que compreende ser um intenso sentimento de tristeza, de angústia e prejuízo emocional diante da sensação de lesão. Nesse sentido, o dano psíquico seria o prejuízo material ou moral devido a incapacidade do sujeito em exercer atividades corriqueiras ou profissionais, por exemplo. Ou seja, se apresenta dificuldades de enfrentamento e adaptação a novas situações.

No que concerne ao dano físico-psíquico originado pelo assédio moral no trabalho, existem duas correntes divergentes sobre o assunto.

Callejo (2004) assevera que a primeira corrente defende que “é necessária a ocorrência do dano à integridade moral para a configuração do assédio”. Por outro lado, a segunda linha de pensamento entende que “para a conformação do assédio moral, basta que exista uma violência psíquica que atente contra a dignidade do trabalhador”.

Dessa forma, vê-se que na primeira corrente há uma exigência em comprovar que a ação ou omissão assediadora desencadeou um dano físico-psíquico ao empregado.

Nesse contexto, alguns doutrinadores, como: Pamplona Filho, Wyzkywoski e Barros (2016), além de Thome (2008), discordam da primeira corrente, pois compreendem que, a partir do momento em que houve lesão à dignidade do empregado ou do empregador, o assédio moral já foi efetuado, não necessitando o trabalhador provar a existência de dano físico-psíquico.

2.3. ESPÉCIES E CLASSIFICAÇÃO

No tocante às espécies, pode-se mencionar: o assédio moral interpessoal e o assédio moral institucional/organizacional.

Já com relação à classificação, há o assédio moral vertical: descendente e ascendente; o assédio moral horizontal; e o assédio moral misto, conforme será explicitado a seguir.

2.3.1. Assédio moral interpessoal

Consoante à Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o assédio moral interpessoal é realizado individualmente e diretamente, a fim de isolar o profissional do convívio com a equipe, ou de deturpar a imagem deste no local de trabalho (2019).

2.3.2. Assédio moral institucional/organizacional

Com relação ao assédio moral institucional/organizacional, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral (2019) define que essa espécie ocorre quando a própria pessoa jurídica ou organização é autora da agressão.

Nesse contexto, são utilizadas táticas desumanas para melhorar a produtividade, por intermédio dos empregadores ou administradores das instituições, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

2.3.3. Assédio moral vertical (descendente e ascendente)

O assédio moral vertical manifesta-se entre pessoas de níveis hierárquicos distintos, podendo ser dividido em: descendente e ascendente.

O assédio moral descendente ocorre quando o superior hierárquico excede o poder de sua autoridade e, assim, pratica abusos contra um ou mais empregados, no ambiente de trabalho.

Por sua vez, o assédio moral ascendente trata-se do assédio efetivado por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico.

2.3.4. Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal ocorre entre pessoas de mesmo nível hierárquico, ou seja, entre colegas de trabalho, gerando um clima hostil no espaço laboral.

Nessa perspectiva, segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral (2019, p. 10), há situações em que essa conduta abusiva pode ser equiparada ao *bullying*, pois o assediador torna-se o líder dos demais empregados que fazem intimidação ao colega.

2.3.5. Assédio moral misto

De acordo com material informativo intitulado por “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, apresentado pela Diretoria-Geral do “Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça” do Senado Federal, o assédio moral misto corresponde à cumulação dos assédios morais vertical e horizontal. Sendo assim, o indivíduo é assediado tanto por seu(s) chefe(s), quanto por colega(s) de trabalho.

CAPÍTULO III – ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO

3.1. A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO

Consoante ao relatado no Capítulo I, a humanidade, desde os tempos mais antigos, considera o ato de trabalhar algo de extremo valor moral. Isso ocorre, uma vez que o labor; além de apresentar uma função econômica, sendo responsável por gerar renda aos empregados e lucro aos tomadores de serviços; abrange uma função social, porque possibilita aos trabalhadores subsistirem por meio de salários, obtidos com os seus esforços.

Em razão da enorme relevância social do trabalho, a CF/88, em seu art. 6º, assegurou-o como direito social:

Art. 6º **São direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Sem grifos no original).

No entanto, embora o labor possua extrema significância perante a sociedade devido às suas funções, quando excede os limites legais, o trabalho deixa de cumprir o seu papel principal: o de levar dignidade à vida dos cidadãos, seja através do sustento, ou da satisfação pessoal.

Sob a ótica mundial, nota-se que, ao longo do tempo, à medida que as formas de execução do trabalho foram se transformando, houve um aumento na incidência de práticas abusivas no ambiente laboral. Nesses casos, portanto, o labor, que deveria “dignificar o homem”, conforme pensamento do estudioso Benjamin

Franklin, passou a gerar efeitos contrários, arrancando a dignidade dos indivíduos e, por conseguinte, violando direitos fundamentais do trabalhador.

Com o surgimento da Revolução Industrial, no final do século XVIII, os modos de produção sofreram grandes transformações.

Nesse âmbito, em virtude da criação de máquinas, a maquinofatura tornou-se o sistema produtivo predominante, substituindo a manufatura (sistema com técnica de produção artesanal) e consolidando o sistema capitalista.

Durante o período supracitado, apesar do grande avanço industrial, propiciado pelas novas tecnologias, foi constatado também o crescimento do assédio moral no trabalho, visto que os operários passaram a trabalhar excessivamente para atenderem às demandas das fábricas.

Os denominados “operadores de máquinas” das indústrias inglesas obtinham uma carga horária total de até 16 horas, tendo apenas 30 minutos de intervalo para o almoço.

Nessa circunstância, a exorbitante jornada de trabalho começou a impactar negativamente a vida dos empregados, já que estes não tinham o tempo mínimo para descanso e convívio social fora do ambiente profissional.

Cumprir ressaltar ainda que os empregados, para não perderem a sua única fonte de renda, o salário, não tinham outra escolha a não ser se submeterem aos horários impostos por seus patrões, posto que, aqueles que não cumprissem com a jornada de trabalho estabelecida eram imediatamente demitidos e substituídos por outros.

Após a Revolução Industrial (1760 – 1840), o processo de industrialização foi crescendo cada vez mais, propiciando o fluxo sociocultural no mundo todo, ou seja, expandindo o fenômeno da globalização.

Nesse contexto, no final do século XIX e início do século XX, os novos modelos de produção no trabalho tomaram espaço, substituindo efetivamente a mão de obra braçal por novos instrumentos e tecnologias. Todavia, apesar da dinamicidade na execução do labor, produzindo mais produtos em menos tempo, também houve um crescimento no número de casos de assédio moral.

Sendo assim, posteriormente à Primeira Guerra Mundial (1914 – 1918), foi desenvolvida a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que possui como intuito a defesa dos direitos trabalhistas em dimensão mundial.

A OIT foi criada como parte do Tratado de Versalhes, em 1919, e, atualmente, consiste numa agência multilateral da Organização das Nações Unidas (ONU), especializada no cumprimento de normas internacionais relativas ao trabalho.

No que concerne ao assédio moral por excesso de trabalho, a OIT, visando romper com as excessivas jornadas de trabalho, estabeleceu, em sua primeira Convenção, um período de 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais para o setor industrial.

Segundo o socialista Robert Owen, o expediente de trabalho diário, formulado pela Convenção nº 1 da OIT, tinha como princípio a divisão do dia em três partes iguais, sendo oito horas para o trabalho, oito para o lazer e oito para o descanso.

Em outra perspectiva, em 1935, a Convenção nº 40 da OIT estipulou um limite de 40 (quarenta) horas semanais. Entretanto, conforme o jornalista Igor Natusch: “Até hoje, apenas 15 nações ratificaram esse limite – mesmo que ele tenha sido reforçado pela OIT em 1962, através da Recomendação de Redução da Jornada de Trabalho”.

Quanto à esfera nacional, tem-se que o Brasil foi intensamente afetado pelo sistema capitalista globalizado. Nesse sentido, embora a tendência à produtividade desenfreada tenha contribuído de forma positiva na economia, vê-se que essa tendência proporcionou benefícios exclusivamente aos empregadores, prejudicando veementemente os empregados.

Acerca do assunto, Antunes (2002) disserta:

São consequências dessa retroalimentação do capital: o aumento da exploração e da jornada de trabalho, o desemprego estrutural, o trabalho precarizado e a preocupação extremada com a produção de mercadorias, degradando cada dia mais a relação entre o homem e a natureza.

Nesse sentido, Bertolino (1997) afirma:

Com as novas técnicas de organização do trabalho, muitas vezes, os intervalos de paradas são eliminados. Além da energia muscular, o trabalhador é obrigado a uma concentração maior, o que ocasiona desgaste psicológico. A tensão emocional é constante e as doenças profissionais crescem assustadoramente. São novas formas de exploração assalariada.

No começo do século XX, com a instalação do processo de industrialização no Brasil, os empregados não possuíam respaldo legal quanto aos seus direitos. Sendo assim, era o regulamento de cada fábrica que determinava a duração da

jornada de trabalho dos operários, a qual correspondia a 14 (quatorze) ou 18 (dezoito) horas por dia.

Nessa seara, as novas técnicas de organização do trabalho fomentaram a “robotização das pessoas”, algo que afeta a população até os dias atuais, uma vez que os empregadores, muitas vezes, utilizam-se do poder diretivo para impor uma carga horária de trabalho além da permitida por lei, desumanizando o ambiente laboral, já que os empregados trabalham além do que deveriam.

Dessa forma, com o objetivo de coibir o assédio moral por excesso de trabalho, o país adotou ações que ainda perduram, como: a integração na OIT; a criação do Decreto-Lei nº 5.452, em 1943; e a instauração de sua própria Constituição Federal, em 1988, na qual é prevista jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Contudo, mesmo com a vigência dos referidos instrumentos jurídicos, infelizmente, nos dias hodiernos, nota-se a permanência de situações de exploração da mão de obra assalariada, como o assédio moral por excesso de trabalho, o qual será conceituado no tópico a seguir.

3.2. CONCEITO

Consoante ao mencionado no tópico anterior, com a efetivação do sistema capitalista, novas tecnologias de produção foram criadas, propiciando a evolução das formas de trabalho e a amplificação da globalização.

Nesse âmbito, a implantação tecnológica no ambiente laboral proporcionou produções em larga escala num pequeno intervalo de tempo, tornando o ritmo de trabalho mais acelerado e, por conseguinte, aumentando os lucros obtidos pelos empregadores.

Nessa linha, visando o crescimento exponencial de seus patrimônios, muitos empregadores decidiram elevar a duração da jornada de trabalho de seus empregados para além do que é estabelecido na legislação, configurando a prática do assédio moral por excesso de trabalho.

A respeito do conceito de assédio moral por excesso de trabalho, Wolowski (2018, p. 18) afirma que:

O assédio moral por excesso de trabalho, de forma sumária, pode ser considerado como uma conduta praticada pelo empregador que fere a

dignidade humana, quando há, rotineiramente, o exercício da atividade laboral em horários além do contratado e da jornada legal admitida, mediante exigências do empregador e as demandas exacerbadas de serviço por ele emanadas.

Ainda hoje, o assédio moral por excesso de trabalho é praticado em diversos ambientes laborais, devido ao desprezo dos superiores hierárquicos para com a dignidade de seus empregados, que deve ser assegurada, já que o princípio da dignidade da pessoa humana representa um dos pilares da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, da CF/88).

O excesso de trabalho está relacionado a jornadas de trabalho superiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, pois conforme o art. 7º, inciso XIII, da CF/88:

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;

Quanto à carga horária diária, o art. 59, *caput*, da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) dispõe que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de no máximo 2 (duas) horas extras, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Nesse contexto, verifica-se a ocorrência de assédio moral por excesso de trabalho quando o empregado é submetido a uma jornada de trabalho diária excedente a 10 (dez) horas, pois, de acordo com os dispositivos legais do Decreto-Lei nº 5.452, a jornada de trabalho deve possuir até 8 (oito) horas diárias de trabalho, podendo, eventualmente, ter o acréscimo de, no máximo, 2 (duas) horas extras em um dia.

Cumprido frisar que; segundo o art. 7º, inciso XVI, da CF/88, e art. 59, §1º da CLT; a hora extra deve ser compensada, por meio de um acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da remuneração determinada para a hora normal.

Ademais, com relação às horas extraordinárias, faz-se necessário ressaltar a Súmula nº 376, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Súmula TST 376 - Jornada de trabalho. Horas extras. Limitação a duas horas. Reflexos. CLT, art. 59, *caput*, da CLT.

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no *caput* do art. 59 da CLT.

Sendo assim, conclui-se que empregador deve pagar todas as horas extras efetuadas por seus funcionários, mesmo que a estas ultrapassem o limite previsto nas normas jurídicas.

Todavia, qualquer carga horária que ultrapasse à estabelecida no ordenamento jurídico brasileiro é considerada excessiva, configurando assédio moral por excesso de trabalho.

Acerca do tema em análise, nota-se que; apesar da jornada de trabalho apresentar suma relevância para a manutenção da dignidade dos empregados, com previsão na CF/88 e na CLT/1943 (Seção II, artigos 58 a 65); vários empregadores/tomadores de serviços estipulam regras que extrapolam os limites de duração da jornada de trabalho.

O assédio moral por excesso de trabalho é classificado em assédio moral vertical descendente, visto que só pode ser praticado por superior hierárquico. Nesse seguimento, o empregador exige ao empregado, repetidamente, de forma ativa ou omissiva, uma jornada de trabalho acima da previsão legal.

Portanto, a ação ou omissão reiteradas, por parte do detentor do poder diretivo, com a finalidade de ultrapassar o limite legal da jornada de trabalho, constitui assédio moral por excesso de trabalho.

Por fim, cumpre destacar que os empregadores que praticam o assédio moral por excesso de trabalho podem ser responsabilizados civilmente. Para isso, a vítima/ o empregado, que possui total direito de reparação dos eventuais danos ocasionados (morais ou materiais), deve ingressar com uma ação trabalhista, a fim de acionar a Justiça do Trabalho e obter sua devida indenização, conforme será explicitado posteriormente.

3.3. COMO IDENTIFICAR UM AMBIENTE PROPÍCIO AO ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO

Em conformidade ao apresentado nesta monografia, verifica-se que a relação no ambiente de trabalho é composta por empregador e empregado.

O art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define a figura do empregador como “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Sendo assim, conforme informado no Capítulo II, o empregador possui o denominado poder diretivo, que abrange as funções de: admitir, assalariar e dirigir os empregados.

Quanto ao empregado, este é descrito no art. 3º da CLT como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

O empregado, portanto, tem o encargo de realizar os serviços sugeridos pelo empregador. Entretanto, é imprescindível que essas tarefas sejam efetuadas exclusivamente durante a jornada de trabalho do trabalhador, uma vez que a exigência reiterada de atividades profissionais após a jornada de trabalho constitui abuso por excesso de trabalho.

Nesse quadro, a fim de inibir e evitar a incidência do assédio moral por excesso de trabalho, torna-se necessário conseguir identificar os ambientes de trabalho propícios ao desenvolvimento dessa prática deplorável. Para isso, deve-se observar os seguintes elementos: a organização normativa do local de trabalho, o nível de estresse dos empregados e as práticas de gestão desempenhadas pelos empregadores.

Primeiramente, cumpre destacar que todos possuem direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, nos moldes do art. 225, *caput*, da CF/ 88, e art. 200, inciso VII, da CF/88, que engloba o ambiente laboral no conceito constitucional de meio ambiente:

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.

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.

No que tange à organização normativa do ambiente de trabalho, é possível dizer que os locais de trabalho que apresentam regras com o único intuito de obter vantagens financeiras são locais propícios à ocorrência de assédio moral por excesso de trabalho.

Nessa perspectiva, quando uma empresa adota o modelo de trabalho proposto pelo *Dumping Social*, por exemplo, ela pode estar oportunizando a prática do assédio moral por excesso de trabalho, visto que esse tipo de labor “caracteriza-se pela adoção de práticas desumanas de trabalho, pelo empregador, com o objetivo de reduzir os custos de produção e, assim, aumentar os seus lucros” (Namura, 2015).

O *Dumping Social* é uma consequência negativa do sistema capitalista globalizado. Nesse contexto, é possível dizer que a globalização, em sua forma negativa, promoveu a expansão da ideia de busca incessante por dinheiro.

Nesse sentido, Sposati (1997, p. 44) aduz:

Quando a globalização se traduz no processo de horizontalização de valores, perspectivas, ética, ela se mostra altamente produtiva. Quando vertical, ao contrário, ela é negativa e reveladora de uma nova forma de hierarquização de cidadãos e dominação da elite. Nesse caso, ela difunde a lógica da apartação social, em contraponto à lógica da cidadania, a construção de padrões de civilidade.

Sendo assim, o ambiente de trabalho que aplica a verticalização de valores em sua estrutura organizacional está propício a incidência do assédio moral por excesso de trabalho, uma vez que os valores, quando se encontram de maneira verticalizada, fazem com que o empregador se sinta superior a seus empregados.

No que concerne ao nível de estresse dos empregados, pode-se constatar que quando o estresse decorre de jornadas de trabalho extenuantes, há a presença de assédio moral por excesso de trabalho.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados devem possuir direito a descanso, por meio dos intervalos interjornada (art. 66 da CLT) e intrajornada (art. 71, *caput*, da CLT), do repouso semanal remunerado (art. 67, *caput*, da CLT), e das férias remuneradas (artigos 129 e 130). Todavia, em alguns casos, os trabalhadores são impedidos de exercer esse direito.

Assim, em razão do elevado nível de estresse, causado pela ausência de descanso, os empregados podem desenvolver doenças, como a síndrome de *Burnout* e a depressão. Dessa forma, a infringência do período de descanso afeta a saúde e, conseqüentemente, a dignidade dos trabalhadores.

Quanto à relação entre o desenvolvimento do assédio moral e as práticas de gestão dos empregadores, Hirigoyen (2012, p. 187) afirma que:

(...) existem incontestavelmente contextos profissionais em que os procedimentos de assédio moral podem se desenvolver mais livremente. Não

são apenas os meios nos quais prevalece um intenso nível de estresse e má organização, mas **sobretudo as práticas de gestão pouco claras, ou mesmo francamente perversas**, que constituem em uma autorização implícita às atitudes perversas individuais. (Sem grifos no original).

Sendo assim, algumas práticas de gestão, desempenhadas pelos superiores hierárquicos, podem corroborar para a degradação do ambiente de trabalho, posto que visam aumentar a produção empresarial em detrimento da integridade físico-psíquica do trabalhador. A exemplo disso estão: o estabelecimento de metas inalcançáveis; o grande volume de atribuições aos empregados; e a instauração de um sistema de premiação e punição.

Em alguns bancos, por exemplo, regularmente ocorrem condutas gestoras que violam a lei. Os empregadores exercem o poder diretivo de maneira arbitrária, pressionando os bancários a venderem cada vez mais em curtos prazos.

Nesse contexto, para atingirem os resultados fixados pelo banco, os bancários não possuem alternativa que não seja extrapolar sua jornada de trabalho, prevista nos artigos 224 e 225 da CLT. Desse modo, há a caracterização do assédio moral por excesso de trabalho, já que esses empregados ultrapassam sua carga horária repetidamente, ao longo do tempo.

Em outro aspecto, vale mencionar a utilização de um sistema de premiações e punições, pelos empregadores. Nesse sistema, é promovida a ideia de que, para receber recompensas, como o aumento salarial, o trabalhador deve atingir as metas e suportar o volume de trabalho exigido pelo empregador.

Ademais, com relação às punições, há empregadores que diminuem o salário dos empregados que não cumprirem suas exigências, ou até mesmo os demitem.

Por fim, a respeito do ambiente de trabalho, conclui-se que quanto este encontra-se desequilibrado, está suscetível à incidência do trabalho em excesso.

3.4. O DIREITO À DESCONEXÃO

Na atualidade, as ferramentas tecnológicas (celulares, *tablets*, *notebooks*, computadores, etc) possibilitam uma rápida comunicação e uma troca informações instantânea. As redes sociais, como: *WhatsApp*, *Facebook* e *Telegram* estão

diretamente vinculadas a isso, já que permitem que seus usuários estejam sempre conectados e conversem com quem querem.

Todavia, em algumas situações, os empregadores tentam obter maior produtividade de seus empregados, de maneira abusiva e ilícita, mediante a utilização da tecnologia. Isso ocorre, por exemplo, quando os superiores hierárquicos demandam a execução de atividades profissionais durante o intervalo interjornada de seus subordinados, reiteradamente.

Consoante ao exposto nesta monografia, é nítido que a referida prática constitui assédio moral por excesso de trabalho, uma vez que extrapola o limite determinado no ordenamento jurídico brasileiro para a jornada laboral. Sendo assim, os empregados vítimas dessa forma de assédio moral têm os seus direitos ao descanso, ao lazer e ao convívio familiar infringidos.

A exemplo da situação supracitada, há o caso da categoria dos professores, os quais, muitas vezes, efetuam tarefas, como a correção de atividades e o lançamento de notas, por intermédio da tecnologia, durante o período que deveria ser destinado ao descanso.

Ademais, os docentes ainda respondem as dúvidas de alunos por meio das redes sociais, tornando cada vez mais difícil a desconexão total do trabalho nos momentos que deveriam ser efetivamente de pausa no exercício laboral.

Dessa forma, os empregados não podem aceitar as demandas extraordinárias continuamente impostas pelos empregadores. Portanto, faz-se imperioso a reivindicação do direito à desconexão.

O direito à desconexão não tem previsão legal específica, contudo está diretamente vinculado às normas jurídicas que discorrem sobre as jornadas de trabalho, os intervalos interjornada e intrajornada, os feriados, os repousos semanais remunerados e as férias. Logo, faz-se imperioso que haja a aplicação desse direito, visto que o seu descumprimento corresponde à transgressão dos dispositivos legais citados.

CAPÍTULO IV – CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO

Em conformidade ao apresentado, o assédio moral por excesso de trabalho é uma prática abusiva que possui como sujeito assediador o empregador, detentor do poder diretivo. A partir do momento em que o superior hierárquico impõe ao empregado, de forma contínua, uma jornada de trabalho além do limite legal, esse tipo de assédio está concretizado.

Como se sabe, o trabalho excessivo fere direitos personalíssimos, principalmente no que se refere à incolumidade física e psíquica dos empregados. Isso ocorre, porque muitos trabalhadores exauridos desenvolvem doenças psíquicas, como a síndrome de *Burnout*, a depressão e a ansiedade, além de sintomas físicos, como dores musculares.

Logo, o empregador que violar a dignidade de seu empregado deve ser penalizado, visto que estará praticando ato ilícito e, por conseguinte, promovendo danos ao trabalhador.

Nesse âmbito, o presente capítulo discorrerá sobre as consequências jurídicas geradas pelo assédio moral por excesso de trabalho em face do empregador assediador, quais sejam: o dano existencial, o dano social e o dano material.

4.1. DANO EXISTENCIAL

No assédio moral por excesso de trabalho, o dano existencial origina-se quando o empregador despreza a existência do empregado, através de medidas,

como: a proibição ao direito descanso; a restrição ao lazer, ao convívio familiar e às relações em sociedade.

De acordo com Colnago (2013, p. 56), 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”.

Nesse contexto, o dano existencial está vinculado ao dano moral, uma vez que ambos ocorrem quando há lesão ao patrimônio imaterial do indivíduo, ou seja, quando os direitos de personalidade (direito à integridade física e psíquica, direito à honra, etc), essenciais à dignidade, são lesionados.

O dano existencial, assim como o dano moral, abrange três elementos: ato ilícito, nexos de causalidade e dano.

Acerca do ato ilícito, este é concretizado quando o assediador, rotineiramente, coage o empregado a efetuar serviços após a sua jornada de trabalho, ultrapassando também o limite de horas extras. O ato ilícito também se consolida quando o agressor obriga, continuamente, o trabalhador a estar à sua disposição além da carga horária estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Quanto ao nexos de causalidade, constata-se que o dano existencial é configurado no momento em que o excesso de atividades profissionais suprime o descanso, o lazer e as relações interpessoais do empregado. Conforme a doutrina, o nexos de causalidade desse dano consiste no prejuízo a dois fatores: o projeto de vida e a vida de relações do trabalhador assediado.

Nesse âmbito, Bebbber (2009) assevera:

Por projeto de vida entenda-se o destino escolhido pela pessoa; o que decidiu fazer com a sua vida. O ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso, as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência à realização do projeto de vida. O fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro é chamado de dano existencial.

Sendo assim, o dano existencial prejudica o projeto de vida da vítima, pois inibe-a de fazer escolhas para a realização pessoal, desconsiderando, assim, sua vida existencial. Dessa forma, diferentemente do dano moral, o dano existencial atinge além da honra do empregado.

A vítima, portanto, é impedida de realizar atividades que são importantes para o futuro que almeja. Nesse sentido, citam-se cursos técnicos, de graduação, pós-graduação, entre outros.

Com relação à vida de relações, Frota (2010) pondera que:

(...) o prejuízo à vida de relação, diz respeito ao conjunto de relações interpessoais, nos mais diversos ambientes e 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 contato contínuo (processo de diálogo e de dialética) em torno da diversidade de ideologias, opiniões, mentalidades, comportamentos, culturas e valores ínsitos à humanidade.

Nesse sentido, o dano existencial, ocasionado pelo ato ilícito, ou seja, pelo assédio moral por excesso de trabalho, afasta o assediado das pessoas com quem se relaciona, posto que o tempo exorbitante gasto no ambiente laboral cerceia o empregado da convivência com sua família e amigos, a qual é essencial para uma vida saudável.

Desse modo, o dano existencial atinge diretamente dignidade da vítima, a qual possui o direito à indenização, que deve ser paga pelo agressor.

Não existe um rol taxativo caracterizando as hipóteses de ocorrência do dano existencial, todavia a jurisprudência consolidou alguns entendimentos a respeito desse tema:

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 integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 4ª Região, Recurso Ordinário: 1137932015040013 RS 0001137-93.2010.5.04.0013, Relator: José Felipe Leduar, 2012).

DANO EXISTENCIAL. NEGATIVA DE DIREITO AO LAZER E DESCANSO. 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 Gonçalves, 2013).

Assim, o empregador que causa quaisquer danos ao empregado, inclusive dano moral decorrido de dano existencial, tem a obrigação de indenizá-lo, com fulcro no art. 927 da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil).

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Por fim, informa-se que cabe à vítima comprovar o assédio. Logo, é imprescindível que ela colete o máximo de provas possíveis contra o agressor, anotando, com detalhes, todas as situações sofridas com data, hora e local, além de listar os nomes dos que testemunharam o ato ilícito.

4.2. DANO SOCIAL

O dano social ou dano moral coletivo também pode ser uma das consequências do assédio moral por excesso de trabalho.

Acerca do tema, o Superior Tribunal de Justiça sedimentou o seguinte entendimento:

ADMINISTRATIVO – TRANSPORTE – PASSE LIVRE – IDOSOS – DANO MORAL COLETIVO – DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA DOR E DE SOFRIMENTO – APLICAÇÃO AO DANO MORAL INDIVIDUAL – CADASTRAMENTO DE IDOSOS PARA USUFRUTO DE DIREITO – ILEGALIDADE DA EXIGÊNCIA PELA EMPRESA DE TRANSPORTE – ART. 39, §1º DO ESTATUTO DO IDOSO – LEI 10741/2003 VIAÇÃO NÃO PRESQUETIONADO. 1. O dano moral coletivo, assim entendido o que é transindividual e atinge uma classe específica ou não de pessoas, é passível de comprovação pela presença de prejuízo à imagem e à moral coletiva dos indivíduos enquanto síntese das individualidades percebidas como segmento, derivado de uma mesma relação jurídica-base. 2. O dano extrapatrimonial coletivo prescinde da comprovação de dor, de sofrimento e de abalo psicológico, suscetíveis de apreciação na esfera do indivíduo, mas inaplicável aos interesses difusos e coletivos. 3. Na espécie, o dano coletivo apontado foi a submissão dos idosos a procedimento de cadastramento para o gozo do benefício do passe livre, cujo deslocamento foi custeado pelos interessados, quando o Estatuto do Idoso, art. 39, §1º exige apenas a apresentação de documento de identidade. 4. Conduta da empresa de viação injurídica se considerado o sistema normativo. 5. Afastada a sanção pecuniária pelo Tribunal que considerou as circunstâncias fáticas e probatórias e restando sem prequestionamento o Estatuto do Idoso, mantém-se a decisão. 5. Recurso especial parcialmente provido. (STJ – REsp: 1057274

RS 2008/0104498-1, Relator: Ministra ELIANA CALMON, Data de Julgamento: 01/12/2009, T2 – SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 26/02/2010)

Nesse contexto, na esfera trabalhista, o dano social ou dano moral coletivo é configurado quando as condutas do empregador ensejam no prejuízo à imagem e à moral da coletividade de seus empregados.

De acordo com a doutrina e a jurisprudência, os elementos caracterizadores do dano social são:

(1) a conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, pessoa física ou jurídica; (2) a ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas); (3) a intolerabilidade da ilicitude, diante da realidade apreendida e da sua repercussão social; (4) o nexo causal observado entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo (*lato sensu*). (MEDEIROS NETO, 2007, p. 136)

Sendo assim, o dano moral coletivo pode ser consequência do assédio moral por excesso de trabalho, uma vez que quando o empregador impõe o trabalho excessivo de forma reiterada a seus subordinados e estes, por sua vez, extrapolam suas jornadas de trabalho, há ofensa ao interesse coletivo, uma vez que os direitos fundamentais da categoria dos empregados restam violados.

Em outro aspecto, tem-se que a incidência de jornadas de trabalho excedentes ao limite legal, além de promover o cerceamento dos direitos de personalidade, como a moral, a honra e a incolumidade físico-psíquica dos empregados, também injuria a sociedade, já que desrespeita o princípio basilar da Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, as vítimas de assédio moral por excesso de trabalho além de poderem pleitear seus direitos individualmente, também podem buscar reparação coletiva mediante a comprovação da existência de dano social.

Nesse âmbito, a coletividade que sofreu danos morais coletivos deve acionar o Ministério Público do Trabalho, o qual ingressará com uma Ação Civil Pública em face do empregador assediador, visando a reparação dos danos através de indenização.

A exemplo de dano social originado por excesso de trabalho está a decisão jurisprudencial a seguir:

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA – PROVIMENTO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. NATUREZA PREVENTIVA. ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO. INTERESSE DE AGIR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. A potencial violação do art. 11 da

Lei nº 7.343/85 autoriza o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III – RECURSO DE REVISTA – PROVIMENTO. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. NATUREZA PREVENTIVA. ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO DO INTERESSE DE AGIR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. 1.1. A tutela inibitória possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano a direitos fundamentais. Como em todo provimento jurisdicional de natureza preventiva – que se volta para o futuro –, a tutela inibitória não dispensa o julgador de juízo de probabilidade. Entretanto, não há marco temporal que defina o juízo de probabilidade. 1.2. Efetivamente, a rigor, e considerando-se a teoria mais pura da tutela inibitória, sequer seria necessária prévia violação de direito para se instalar o juízo de probabilidade. Também o caráter genérico ou abstrato da determinação não é obstáculo à concessão da tutela inibitória. Cabível, portanto, a tutela pretendida, em caráter preventivo. Recurso de revista conhecido e provido. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 2.1. Na hipótese, o sistemático e reiterado desrespeito às normas trabalhistas (descumprimento da jornada de trabalho, com excesso de jornada, realização de trabalho em sobrejornada além do limite legal diário e supressão dos intervalos intra e interjornadas) demonstra que a lesão perpetrada foi significativa e, por conseguinte, ofendeu a ordem jurídica, ultrapassando a esfera individual. 2.2. As empresas que se lançam no mercado, assumindo o ônus financeiro de cumprir a legislação trabalhista, perdem competitividade em relação àquelas que reduzem seus custos de produção à custa dos direitos mínimos assegurados aos empregados. 2.3. Diante desse quadro, tem-se que a deliberada e reiterada desobediência do empregador à legislação trabalhista ofende a população e a Carta Magna, que por objetivo fundamental construir sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF). 2.4. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – RR: 8865520185120051, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 13/10/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 22/10/2021)

Por fim, cabe salientar que os valores das indenizações por danos sociais provenientes das relações laborais, geralmente, são destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

4.3. DANO MATERIAL

Por último, além dos danos extrapatrimoniais supracitados, os empregados submetidos a jornadas de trabalho superiores ao limite estabelecido pela CF/88 e pela CLT também podem sofrer danos patrimoniais, ou seja, materiais.

No assédio moral por excesso de trabalho, o dano material tem origem quando a vítima possui suas integridades física e psíquica lesadas e, em virtude disso,

necessita de tratamentos médicos ou psicológicos para se reestabelecer fisicamente ou emocionalmente.

A respeito do assunto em tela, Sampaio (2013, p. 284) disserta:

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 integram o valor da indenização.

Desse modo, quando comprovada a existência de dano moral por conduta (ativa ou omissiva) ilícita como o assédio moral por excesso de trabalho, o empregador agressor tem a obrigação legal de reparar esse dano por meio do pagamento de indenização. O Código Civil faz menção a essa matéria em seus artigos 186 e 927:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Nesse âmbito, vale citar os danos materiais emergentes, os quais devem ser reparados pelo agente do ato ilícito. O dano emergente, conforme Gonçalves (2010, p. 361), representa “(...) a diferença entre o patrimônio que a vítima tinha antes do ato ilícito e o que passou a ter depois”.

Sendo assim, quando o empregado assediado precisa arcar com despesas relativas à sua saúde, devido ao dano causado pelo assédio moral por excesso de trabalho, esse deve receber reparação mediante o ressarcimento por indenização.

As doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho originados trabalho excessivo recorrente podem deixar os empregados impossibilitados de exercerem suas funções profissionais por tempo indeterminado. Logo, caso seja comprovada a impossibilidade de exercício laboral por parte do empregado oriunda do assédio moral por excesso de trabalho, o empregador agressor além de ressarcir-lo por custos relacionados à saúde, pode responder pelos lucros cessantes.

Nessa perspectiva, o art. 402 do Código Civil dispõe: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar”.

É preciso mencionar, ainda, que há casos em que as vítimas que adquiriram doenças chegaram a óbito, se for comprovada a responsabilidade do empregador (pessoa física ou jurídica), este deve responder pelos lucros cessantes através do pagamento de pensão para a família dessas vítimas.

Por fim, cita-se a possibilidade de indenização material ao empregado, que foi lesado, por despesas futuras, devido a tratamentos longos de determinadas doenças, como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER). Para isso, a vítima deve comprovar dano patrimonial decorrido do trabalho excessivo mediante ação na Justiça do Trabalho.

CONCLUSÃO

Diante do exposto na presente monografia, conclui-se que é obrigatório por lei que os empregadores não estabeleçam jornadas de trabalho excessivas a seus empregados, visto que essa conduta atenta contra direitos trabalhistas fundamentais, como o direito ao descanso e aos intervalos interjornada e intrajornada, sendo, portanto, ilícita.

Ademais, a referida prática gestora de exigir ao empregado que exerça suas atividades profissionais além da sua carga horária é denominada assédio moral por excesso de trabalho.

Embora o assédio moral por excesso de trabalho não possua previsão legal definida no ordenamento jurídico brasileiro, as situações que caracterizam sua incidência devem ser penalizadas, uma vez que infringem a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sendo assim, quando comprovado pela vítima, o empregador é responsabilizado civilmente pelo cometimento de ato ilícito, devido aos eventuais danos jurídicos gerados ao empregado que sofreu com o trabalho excessivo.

Por fim, cita-se que o assédio moral por excesso de trabalho deve ser veementemente reprimido e evitado, já que pode resultar em graves doenças ao empregado, violando suas integridades física e psíquica.

REFERÊNCIAS

“DUMPING SOCIAL” - UMA PRÁTICA DESCONHECIDA PELAS EMPRESAS - MIGALHAS. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/217836/dumping-social-----uma-pratica-desconhecida-pelas-empresas>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA DEFINIÇÃO - ÂMBITO JURÍDICO - EDUCAÇÃO JURÍDICA GRATUITA E DE QUALIDADE. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitos-humanos/a-dignidade-da-pessoa-humana-e-sua-definicao/>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

ANTUNES, Ricardo **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 4.ed. São Paulo: Boitempo, 2002. Disponível em: <https://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-3.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BEBBER, Júlio César. **Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações.** Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009, p. 28. Disponível em: <https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/boucinhas_-_o_dano_existencial_e_o_direito_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2022.

BERTOLINO, Osvaldo. **A crise do trabalho.** Princípios, n.46, agosto a outubro de 1997, p.19 a 22. Disponível em: <https://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-3.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

CALLEJO, José Maria Garcia. **Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidade del trabajador**. Madrid: Federación de Servicios Públicos de Madrid, 2004, p. 66.

CAPELO DE SOUSA, Rabindranath Valentino Aleixo. **O direito geral de personalidade**. 703 f. Tese (Doutorado em Direito) – Coordenação de Ciências Jurídicas da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 1995, p. 118.

Carta das Nações Unidas. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/carta-das-nacoes-unidas>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Disponível em: Institucional - TST. <<https://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 17. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75633/o-principio-constitucional-da-dignidade-da-pessoa-humana-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

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. 56, set/ 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 207. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-141/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 02 mar. 2022.

FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues. **Os direitos da personalidade como direitos essenciais e na subjetividade do direito**. *Revista Jurídica Cesumar – Mestrado*, Maringá, v. 6, n. 1, 2006, 248.

FLÁVIA, C.; PIOVESAN. **Sistema Internacional de Proteção dos Direitos Humanos** 1. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/textos/a_pdf/piovesan_sip.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2022.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial**. Revista Ciência Jurídica, Belo Horizonte, v. 24, 2010, p. 277. Disponível em: <https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/boucinhas_-_o_dano_existencial_e_o_direito_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 361.

GONÇALVES, T. **28 de novembro de 1919: começa a valer a convenção da OIT sobre jornada de trabalho, com oito horas diárias e 48 horas semanais – DMT – Democracia e Mundo do Trabalho em Debate**. Disponível em: <<https://www.dmttemdebate.com.br/28-de-novembro-de-1919-comeca-a-valer-a-convencao-da-oit-sobre-jornada-de-trabalho-com-oito-horas-diarias-e-48-horas-semanais/>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2014, p. 196.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 17.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 117.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012, p. 187.

IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-jan-23/importancia_principio_dignidade_humana_constituicao_88>.. Acesso em: 24 abr. 2022.

O QUE É DANO PSÍQUICO? Disponível em: <<https://vidamental.com.br/o-que-e-dano-psiquico/>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; Barros, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016.

RETAORIA-GERAL, A. **PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL SENADO FEDERAL PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

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/ Almeida, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SIGNIFICADO DE HABITUALIDADE. Disponível em: <<https://vademecumbrasil.com.br/palavra/habitualidade>>. Acesso em: 17 mar. 2022.

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. Disponível em:

<http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2022.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=94aef38441efa338>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOBOLL, L.; CENA, R. T. E. **A QUESTÃO DA INTENCIONALIDADE NO ASSÉDIO MORAL**. www.academia.edu, [s.d.].

SPOSATI, Aldaíza. **Globalização: um novo e velho processo**. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octávio; RESENDE, Paulo-Edgar a. (Org). **Desafios da globalização. Petrópolis: Vozes**, 1997.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **Assédio moral por excesso de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.