

FUNDAÇÃO PEDRO LEOPOLDO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

Carla Vidal Gontijo Messano

**DANO EXISTÊNCIAL NAS ORGANIZAÇÕES: A Responsabilidade Civil pela Gestão
Empresarial de Supressão aos Projetos de Vida dos Empregados**

Pedro Leopoldo

2015

Carla Vidal Gontijo Messano

**DANO EXISTÊNCIAL NAS ORGANIZAÇÕES: A Responsabilidade Civil pela Gestão
Empresarial de Supressão aos Projetos de Vida dos Empregados**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração, da Fundação Pedro Leopoldo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração

Área de concentração: Gestão da Inovação e Competitividade.

Linha de pesquisa: Inovação e Organizações.

Orientador: Prof. Dr. Fabrício Veiga Costa

Pedro Leopoldo

2015

343.8107 MESSANO, Carla Vidal Gontijo
M579d Dano existencial nas organizações : a responsabilidade civil pela gestão empresarial de supressão ao projeto de vida dos empregados / Carla Vidal Messano. - Pedro Leopoldo: FPL, 2015.
69 p.

Dissertação Mestrado Profissional em Administração.
Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo - FPL , Pedro Leopoldo, 2015.
Orientador: Prof. Dr. Fabrício Veiga Costa

1. Dano Existencial. 2. Responsabilidade Civil.
3. Gestão Empresarial.
I. COSTA, Fabrício Costa, orient. II. Título.

CDD: 343.8107

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título da Dissertação: **“DANO EXISTENCIAL NAS ORGANIZAÇÕES: A Responsabilidade Civil Pela Gestão Empresarial de Supressão aos Projetos de Vida dos Empregados”.**

Nome da Aluna: **CARLA VIDAL GONTIJO MESSANO**

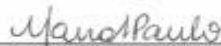
Dissertação de mestrado, modalidade Profissionalizante, defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Pedro Leopoldo, aprovada pela banca examinadora constituída pelos professores:



Prof. Dr. Fabricio Veiga Costa - Orientador



Prof. Dr. Jorge Tadeu de Ramos Neves



Profa.Dra. Maira Andrade Paulo

Pedro Leopoldo (MG), 03 de março de 2015.

DEDICATÓRIA

À minha querida filha, Maria Acácia Vidal Gontijo Messano, para que ela perceba que a construção do conhecimento não tem fim.

AGRADECIMENTOS

A Jesus, amado Mestre, que não me deixou esmorecer, permanecendo em meu coração, fornecendo-me disposição e coragem para cada nova etapa.

À minha querida família, pelo incentivo e por me ajudarem com a minha pequena Maria Acácia, dando atenção e carinho, em tantas ausências minhas ao longo do curso.

Ao Prof. Dr. Fabrício Veiga Costa que aceitou, junto comigo, o desafio de migrar o desenvolvimento do estudo para a seara da Administração de Empresas.

Aos demais professores da instituição, em especial, Prof. José Edson, Prof. Domingos Giroletti, Prof. Mauro Calixta (in memorian), Prof. Jorge Tadeu, Profa. Eloisa, Prof. José Antônio e Profa. Vera Cançado, por medrarem suas aulas com muito conhecimento, respeito e dedicação aos alunos.

Aos funcionários da FPL, em especial, Cláudia e Jussara, por prestarem sempre um serviço com excelência.

Aos colegas do curso, que contribuíram sobremaneira, cada um a seu modo, com seus desafios, com suas dificuldades e com seus anseios, em especial, Cleiton, Fabiana, Valéria, Reginaldo, Ricardo, Frederico, Mônica e Sueli.

À minha amiga Dea Fagundes Penido de Souza que me fez companhia em tantos cafés naquelas tardes, contando suas histórias e vivências, sempre com um sorriso no rosto e uma palavra de incentivo.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo geral analisar como se configura o dano existencial nas organizações e como objetivos específicos identificar como certas técnicas e métodos de gestão empresarial podem contribuir para a supressão dos projetos de vida dos empregados, relacionar riscos psicossociais do novo mundo do trabalho e a qualidade de vida no trabalho e, por fim, analisar o entendimento do judiciário trabalhista para fixar a responsabilidade da empresa que causa o dano existencial. O dano existencial ocorre nas organizações que, focadas apenas nos objetivos institucionais, furtam do empregado a chance de ter uma vida fora do ambiente de trabalho, causando sérios danos às relações sociais e projetos de vida destes trabalhadores. Utilizou-se a metodologia descritiva-conclusiva quanto aos fins, e pesquisa documental em fontes secundárias, com análise interpretativa comparativa nas jurisprudências em processos judiciais envolvendo litígios de assédio existencial. Concluiu-se que o poder diretivo do empregador já não é mais restrito ao universo corporativo, sendo bem provável que organização, controle e disciplina que são as funções típicas do empregador, ultrapassaram os muros da empresa e estão permeando as relações pessoais dos empregados, bem como seus projetos de vida. Observou-se, também, que o novo mundo do trabalho parece ter feito o homem regredir na sua evolução e voltar a ser tratado como coisa ou instrumento para a obtenção do lucro empresarial. Diante deste contexto as empresas estão formando um potencial passivo trabalhista o qual, se empregassem técnicas de gestões adequadas, poderia ser evitado ou ao menos mitigado.

Palavras-chave

Dano existencial; Responsabilidade civil; Gestão empresarial

ABSTRACT

This study aimed to analyze the configuration of the existential damage in organizations and as specific objectives, identify how certain technical and business management methods may contribute to the removal of life projects of employees, psychosocial risks related to the new world work and the quality of work life and, finally, analyze the understanding of the labor court to fix the responsibility of the company due to existential damages. The existential damage occurs in organizations that focused only on institutional objectives; steal the employee a chance to have a life outside of work environment, causing serious damage to social relationships and life plans of these workers. For development of the study the researcher employed descriptive and conclusive methodology as to the purposes and documentary research on secondary sources, and comparative analysis in interpretive jurisprudence in lawsuits involving existential harassment disputes. It was concluded that the directive power of the employer is no longer restricted to the corporate world, given that organization, control and discipline that are the typical functions of the employer, exceeded the company's walls and permeating the personal relationships of employees and their life projects. It is observed that the new world of work seems to have made man regress in their development and again be treated as a thing or instrument for obtaining this context. In consequence, companies are forming a potential labor liabilities, which could be avoided or at least mitigated.

Keywords:

Existential damage; Civil responsibility; Business management

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 Evolução do mundo do trabalho	13
2.2 O novo mundo do trabalho e o ambiente do trabalho: a acentuação dos riscos psicossociais	15
2.3 A qualidade de vida no trabalho: compatibilidade entre os limites legais de jornada e o direito ao lazer	18
2.3.1 Função teleológica dos limites legais de jornada	20
2.3.2 A subordinação clássica e a parassubordinação no trabalho remoto: a liberdade falseada	21
2.3.2.1 O trabalho no modo remoto e a liberdade falseada	24
2.4 A tecnologia que escraviza: dificuldades de desconexão do empregado durante as férias e repousos semanais	25
2.5 Novas técnicas e projetos de gestão: o aumento da produtividade pela ilusão de cuidado com o trabalhador e a violação de direitos fundamentais sociais	29
2.5.1 Estipulação de metas exageradas	30
2.5.2 Regime integral de 24x7x12	30
2.5.3 Programa de Recompensa	31
2.5.4 Políticas de aproximação com o trabalhador	31
2.5.5 Estabilidade relativa e carreiras de longo prazo	32
2.5.6 Gestão do capital humano	32
2.5.7 Mentalidade coletiva de sucesso e estímulo	32
2.6 A proteção da pessoa humana nas relações de emprego: dignidade do trabalho e competitividade. – Os limites normativos da flexibilização rumo à excelência empresarial	33
2.7 A proteção da pessoa humana nas relações de emprego	34
2.8 O trabalho enquanto fato social, jurídico e econômico	35
2.9 Compreensão de dano existencial e sua ocorrência na esfera organizacional	38
2.9.1 Danos a projetos de vida	40
2.9.2 Dano à vida das relações	41
2.9.2.1 Prejuízos das relações sociais e familiares	42

2.10	responsabilidade civil das organizações decorrente da violação dos direitos fundamentais sociais	43
2.11	Critérios jurídico-legais de quantificação do dano existencial	46
30	PROCESSO DE COISIFICAÇÃO DO EMPREGADO E OS REFLEXOS DO DANO EXISTENCIAL NO ENTENDIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	47
4	CONCLUSÃO	63
5	REFERÊNCIAS	67

1 INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana é uma garantia fundamental assegurada pela Constituição da República de 1988. Existem mecanismos jurídicos capazes de mitigar o abuso a este princípio fundamental e fazer com que ocorra reparação em favor de quem sofre violação dessa garantia. A modalidade de dano analisada no presente estudo refere-se a uma modalidade de dano imaterial, através do qual ocorre a ofensa à dignidade da pessoa humana do trabalhador pela sua coisificação, ou seja, o trabalhador é transformado em uma ferramenta para concretizar a maximização dos lucros. O dano existencial atinge a vida do trabalhador, impossibilitando-o de realizar atos comuns, como relacionar-se com a família, ampliar conhecimentos, repousar ou usufruir de um lazer.

O dano existencial nas organizações ocorre quando o desenvolvimento da atividade laborativa danifica os projetos de vida daquele empregado, caracterizado pela conduta abusiva do empregador, a prática reiterada dessa conduta e o objetivo de aumentar a lucratividade. (Martinez, 2013). Assim, situações como ausências de intervalo interjornada, continuidade de horas extras durante praticamente todo o pacto laborativo, falta de gozo de férias, adiamento de projetos de vida, não usufruto de repouso semanal remunerado, vão formatando a ocorrência do dano existencial nas organizações.

Para o desenvolvimento do presente trabalho, que pretende abordar a responsabilidade civil das organizações quando coisificam seus empregados, impedindo a realização de projetos de vida, busca-se primeiramente explanar sobre a evolução do mundo do trabalho e a acentuação dos riscos psicossociais que dela advieram, qualidade de vida e trabalho, analisando a valorização das longas jornadas e a figura do presenteísmo, as novas tecnologias que escravizam os empregados atrelados às técnicas de gestão que violam os direitos sociais, bem como analisar a dignidade da pessoa humana do trabalhador enquanto garantia fundamental, bem como discorrer sobre alguns direitos sociais fundamentais e seu comprometimento quando existe um ambiente de trabalho nocivo. A compreensão do que vem a ser o dano existencial, com a análise de sua origem histórica, a teoria da responsabilidade civil e a identificação de práticas de gestão que podem estar mascarando uma situação de bem-estar no ambiente corporativo, seguem em capítulos no desenvolvimento do trabalho.

É uma pesquisa documental em fontes secundárias com análise interpretativa comparativa. Restou realizada análise de dados de forma secundária com pesquisa nas jurisprudências em

processos judiciais envolvendo litígios de assédio existencial. Foram analisados os acórdãos disponíveis nas páginas eletrônicas dos Tribunais Regionais do Trabalho Federais e do Tribunal Superior do Trabalho, observando-se os depoimentos pessoais constantes dos autos. esta pesquisa se ateve às análises dos processos judiciais, indicados, observando o depoimento pessoal constantes dos autos, presumindo-se a verdade dos fatos nos referidos depoimentos, uma vez que os depoentes são juramentados a dizer a verdade em juízo A chave para a pesquisa de acórdãos foi a presença da expressão “dano existencial”. Foram pesquisados os processos julgados com provimento ao pedido de dano na primeira ou segunda instancia da justiça do trabalho brasileira. O uso da expressão de busca e a fixação do período de julgamento, tiveram como objetivo possibilitar a análise das decisões mais recentes sobre o assunto. No que se refere aos procedimentos, foi realizada a coleta dos dados, a partir dos critérios indicados acima, leitura e sistematização acórdãos disponíveis eletronicamente, análise qualitativa das informações coletadas e sistematizadas. Foram extraídos de cada processo analisado, o numero dos autos, as partes e data da publicação da decisão.

É necessária ainda, para uma salutar compreensão do tema trazido a comento, a utilização de metodologia através de fontes secundárias, para identificação das condutas que ensejam responsabilidade da empresa, através da pesquisa de casos concretos levados ao judiciário trabalhista. Para tanto, será realizada ampla pesquisa na jurisprudência trabalhista brasileira, que, em alguns julgados recentes, passou a considerar o tema. Será feito um levantamento das jurisprudências, com análise dos acórdãos e sentença, bem como os depoimentos do empregado e da empresa. Com esta pesquisa, resta evidenciado o entendimento do judiciário sobre as técnicas de gestão que são modernamente aplicadas no intuito de mascarar uma real intenção que é a obtenção do lucro empresarial. Ainda, com a análise das decisões judiciais poderá ser extraído qual critério utilizado para a fixação do valor de reparação do dano.

Como objetivo geral, a pesquisa buscou analisar como se configura o dano existencial nas organizações e os objetivos específicos foram o de identificar como certas técnicas e métodos de gestão empresarial podem contribuir para a supressão dos projetos de vida dos empregados, relacionar riscos psicossociais do novo mundo do trabalho e a qualidade de vida no trabalho e, por fim, analisar o entendimento do judiciário trabalhista para fixar a responsabilidade da empresa que causa o dano existencial

A contribuição inventiva do estudo justifica-se na seara da Administração, por se verificarem muitos trabalhos referentes a técnicas de gestão, melhoria da produtividade, da lucratividade e da eficiência, contudo, não foram encontrados muitos trabalhos que analisam como a utilização intensiva do trabalhador dentro da organização pode causar dano a seus projetos de vida, no momento em que são empregadas técnicas de gestão na busca de uma maior lucratividade e desempenho através deste trabalhador na organização. Sendo assim, a proposta deste estudo se mostra relevante para as organizações, pois a Justiça do Trabalho tem deferido os pedidos de indenizações pela ocorrência de dano existencial, em decorrência de gestões empresariais que ocasionam supressão a projetos de vida dos seus empregados. Dessa forma, é relevante que os gestores tenham conhecimento de quais são estas práticas e seus potenciais efeitos negativos para a empresa, que pode vir a ser condenada a indenizar um empregado por dano existencial. A organização pode ter conhecimento de modelos de gestão que ensejam dano, evitando sua ocorrência e, por conseguinte, neutralizando possíveis condenações de indenização por dano existencial aos seus empregados.

A proposta deste estudo mostra-se relevante para as organizações, pois a Justiça do Trabalho tem deferido os pedidos de indenizações pela ocorrência de dano existencial, em decorrência de gestões empresariais que ocasionam supressão a projetos de vida dos seus empregados. Dessa forma, é relevante que os gestores tenham conhecimento de quais são estas práticas e seus potenciais efeitos negativos para a empresa, que pode vir a ser condenada a indenizar um empregado por dano existencial. Assim, a organização pode ter conhecimento de modelos de gestão que ensejam dano, evitando sua ocorrência e, por conseguinte, neutralizando possíveis condenações de indenização por dano existencial aos seus empregados.

A justificativa pessoal, leva em consideração a atuação profissional da pesquisadora no judiciário trabalhista, afigura-se muito interessante a atual figura do dano existencial, que vem aparecendo cada vez mais nos processos judiciais. É uma modalidade nova de dano e que se contextualiza com as novas relações de trabalho na Era da Informação e do Conhecimento.

Na conclusão, pretende-se demonstrar o resultado da pesquisa sobre as decisões analisadas, identificando seus fundamentos, no intuito de orientar as empresas a evitarem a utilização das técnicas de gestão que podem levar à formação de um passivo trabalhista, bem como identificar os instrumentos que pretendem assegurar a efetivação da tutela constitucional de dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Evolução do mundo do trabalho

Na Idade Antiga o trabalho era visto como punição e destinado aos escravos e aos servos, ladeado pelas ideias de dor, castigo. A palavra trabalho deriva do latim *tripalium*, referindo-se a um instrumento de tortura de três paus ou uma carga que pesava sobre os animais. Dessa compreensão surge a expressão *trapaliare*, que envolve as atividades físicas, técnicas e intelectuais. (Martins, 2008)

Na evolução do trabalho, verifica-se uma primeira fase compreendida pela escravidão, onde o escravo era considerado como coisa e não como indivíduo sujeito de direitos. Ele era uma propriedade e este status persistia de modo indefinido e envolvia apenas força física. Nesta época, o trabalho não significava realização pessoal e tinha sentido pejorativo, sendo visto como desonroso. As necessidades da vida caracterizada por *servis* eram desempenhadas pelos escravos e as atividades nobres, como a política, eram destinadas às outras pessoas.

A História registra que a organização do trabalho do homem livre era dividida de três formas. A primeira era a *location conduction rei*, compreendendo o arrendamento de uma coisa. A segunda era a *location conduction operarum*, onde se locavam serviços mediante pagamentos. A terceira *location conditio operis*, referindo-se à entrega de uma obra ou resultado em troca de pagamento. (Martins, 2008)

A concepção de trabalho se desenvolve no tempo, chegando-se à servidão. O sistema econômico era o feudalismo e, aos senhores feudais, que concediam proteção militar e política aos servos, que inclusive não eram considerados livres, era destinada à prestação de serviços em suas próprias terras. Assim, parte da produção rural era entregue aos senhores feudais para que os servos usufríssem da terra e de proteção. Neste momento, o trabalho é considerado castigo e os nobres não trabalhavam.

Uma terceira fase, vivenciada na Idade Média, indicada pela existência das chamadas corporações de ofício, era composta por três sujeitos atuantes: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas. Os companheiros eram os trabalhadores que percebiam salários dos mestres, e os aprendizes recebiam o ensino

metódico do ofício ou da profissão. Algumas características configuram a formação de uma corporação de ofício. Estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regular a produção técnica eram as características das corporações de ofício. As corporações de ofício tiveram fim com a Revolução Francesa, em 1789, pois eram incompatíveis com os ideais de liberdade do homem, bem como também tiveram seu fim, motivadas ainda pela liberdade de comércio e pelo acentuado custo dos produtos das corporações. (Martins, 2008)

Com a Revolução Francesa de 1848 e a Constituição promulgada à época, surge o reconhecimento dos primeiros direitos sociais e econômicos: o direito ao trabalho. O Estado tinha a obrigação de proporcionar meios para um desempregado ganhar sua subsistência. A transformação do trabalho em emprego se deu com a Revolução Industrial e, de um modo geral, os trabalhadores laboravam em troca de alguma contraprestação. A revolução industrial foi um divisor de águas nas relações de trabalho e de seus impactos na sociedade, conferindo mudanças tecnológicas com reflexos no modo de produção e consequências sociais e econômicas.

A superação do modo de produção agrícola pela inserção da máquina no meio de produção altera a relação homem/capital e gera a sociedade de massa. Neste momento, surge a padronização em busca do aumento da produtividade e do capital. Os novos métodos de produção, inclusive a agricultura, diminuem o emprego de trabalhadores e o desemprego também ocorre no campo. Ocorre a substituição do trabalho manual pelo trabalho com uso de máquinas. Assim, as pessoas operavam as máquinas têxteis e a vapor, fomentando o surgimento do trabalho assalariado. As jornadas de trabalho eram longas, cerca de doze, quatorze e até mesmo dezesseis horas diárias, com acentuado trabalho de mulheres e menores, os quais, inclusive, recebiam salários inferiores. Com a utilização da máquina a vapor, que demandava o carvão, as condições de trabalho eram insalubres, sujeitando os trabalhadores a incêndios, explosões e intoxicações por gases. Os acidentes de trabalho eram constantes além do acometimento dos trabalhadores por doenças decorrentes de gases e poeiras, como tuberculose, asma e pneumonia. Neste contexto, toda a família trabalhava e os contratos de trabalho eram verbais e vitalícios.

Fica latente a necessidade da intervenção do estado nas relações de trabalho para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho, no intuito de assegurar alguma superioridade jurídica ao empregado, de forma a compensar sua inferioridade econômica. As

normas mínimas sobre as condições de trabalho são então estabelecidas por lei e o empregador deve respeitá-las. Assim, o surgimento da legislação do trabalho decorre da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregados. (Martinez, 2014)

No Brasil, a primeira Constituição que tratou especificamente da tutela de empregados foi a de 1934, garantindo liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas. As constituições que se seguiram foram aditando mais e mais tutelas, restando, por derradeiro, através da Constituição da República de 1988, o trabalho como um direito social e protegido pelos Direitos Humanos, através de Declaração de 1948, sendo considerado direito e garantia individual, devendo assegurar sempre a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Atualmente, presenciamos a que é considerada terceira fase da Revolução Industrial com marco a partir de 1970, pela chamada fase digital. Esta fase supera a segunda, vivenciada pelo período de 1860/1945, com a inclusão de novas formas tecnológicas como a energia elétrica, petróleo e a invenção do motor de combustão interna. A era digital, chancelada pela internet e pelas novas tecnologias, está inserida no cotidiano do ser humano e, por óbvio, no seu trabalho. Existem suportes tecnológicos que fazem o ser humano ficar em conexão quase que permanente com o trabalho, mesmo sem a necessidade de estar presente na estrutura física do empregador. As novas tecnologias que surgiram com a intenção de facilitar a vida do homem, evitar um cansaço físico, acentuar o intelecto e melhorar a saúde, acabam por se transformar em um novo modo de escravidão. (Silva, 2012)

Neste contexto da era digital, que prima pela conexão total, percebe-se uma grande dificuldade de o trabalhador atual efetivar seu direito ao lazer, ao descanso físico e mental, evitar doenças laborais, resguardar o direito ao convívio social e a preservação da família.

2.2 O novo mundo do trabalho e o ambiente do trabalho: a acentuação dos riscos psicossociais

A organização do trabalho mudou consideravelmente nos últimos trinta anos, fazendo emergir os chamados riscos psicossociais. A obra clássica de Christophe Dejours, denominada “*Travail usure mentale*” (A loucura do trabalho), confere grande contribuição ao tema. Riscos

psicossociais são considerados como acentuação de problemas de saúde mental relacionados ao ambiente de trabalho. Segundo Dejours (2008), existem três novos elementos que modificaram a organização do trabalho e estreitaram a relação com as doenças psicossociais, que são: a adoção e utilização, em larga escala, de técnicas de avaliação individual de desempenho, a generalização dos critérios correspondentes à chamada “Gestão pela Qualidade Total” e a tolerância do Estado no respeitante às violações dos direitos relacionados à proteção à saúde no trabalho.

Apesar de existir um dispositivo constante da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º., inciso XXII, que registra proteção do trabalhador de “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”, a mudança na organização do trabalho ainda se sobrepõe à efetividade da tutela jurídica. A nova organização do trabalho caracteriza o trabalho executado nos tempos atuais, onde se tem um ritmo acelerado de trabalho, pressão por produção, constrangimentos cotidianos e ameaça de desemprego. O trabalhador percebe que perde sua individualidade e é transformado em um instrumento para o alcance de racionalização de processos, maximização dos lucros com o mínimo de custos possíveis. (Sato, 2005)

Fala-se no surgimento do novo mundo do trabalho, como explica Glina (2010, p. 17):

O termo mundo do trabalho em mudança engloba uma ampla gama de novos padrões de organização do trabalho, em uma variedade de níveis: o teletrabalho e o aumento do uso da tecnologia da informação e da comunicação no local de trabalho; *downsizing*, terceirização, subcontratação, demissões, reformas, fusões e globalização; mudanças associadas ao padrão de emprego; exigências de flexibilidade dos trabalhadores em termos de número, função ou habilidade; aumento do número de trabalhadores no setor de serviços; crescimento da quantidade de trabalhadores mais velhos; trabalho autorregulado; trabalho em grupos etc.

Nesse contexto, a Organização Mundial da Saúde, em 2007, se posicionou, esclarecendo que os chamados riscos psicossociais podem ser resultantes de variações técnicas ou organizativas, que decorrem de mudanças que geram efeitos no ambiente de trabalho, como a globalização, alterações socioeconômicas, demográficas e políticas. Atenta a este contexto, a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, em 2007, elencou os dez riscos psicossociais emergentes mais importantes: Contratos precários no contexto de um mercado de trabalho instável, maior vulnerabilidade dos trabalhadores no contexto da globalização,

novos formatos de contratos de trabalho, sentimento de insegurança no emprego, envelhecimento da mão de obra, intensificação do trabalho, horários de trabalho extensos, intensificação do trabalho, produção decrescente e terceirização, exigências emocionais elevadas no trabalho, difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada.

Os riscos psicossociais ocupacionais são, segundo Guimarães (2006, p. 99), “aquelas características do trabalho que funcionam como ‘estressores’, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas”.

Dejours (2008) considera a ascensão dos riscos psicossociais relevantes e elaborou uma classificação para as patologias mentais, fazendo uma digressão em quatro grupos. O autor destaca, inicialmente, as patologias de sobrecarga, seguidas das patologias pós-traumáticas e pelas patologias do assédio, sendo, por fim, levadas em consideração as depressões, tentativas de suicídio e suicídios. (Dejours, 2008)

As patologias de sobrecarga são acentuadas pelas novas formas de trabalho e ocorrem de variadas maneiras. A síndrome do *burnout* é uma patologia de sobrecarga em emergência e acontece quando existe uma frustração da expectativa do empregado no que se refere à sua atuação profissional. O excesso de trabalho e viagens a trabalho, transferências para localidades distintas da contratação original e transferências solitárias, sem acompanhamento da família, podem causar uma patologia mental chamada *Karoshi*. Sua ocorrência pode levar à morte por acidentes vasculares cerebrais e por insuficiência cardíaca aguda, ambos ligados ao excesso de trabalho e ausência de repouso. Por fim, as doenças de sobrecarga são ainda caracterizadas pelas disfunções musculoesqueléticas, como a lesão por esforços repetitivos e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, gerando os traumas físicos. (Limongi, França & Rodrigues, 2009)

Dejours (2008) considera as patologias pós-traumáticas, carreando o segundo grupo de riscos psicossociais, sendo aquelas que ocorrem quando se tem agressões ou situações violentas no ambiente de trabalho.

O terceiro grupo elenca a violência e o assédio como patologias de vinculação direta à exposição dos riscos psicossociais no ambiente laborativo. A violência citada refere-se à

física ou psicológica. Variam de lesões corporais à violação contra a organização do trabalho e comprometem o ambiente de trabalho, aviltando a dignidade do trabalhador. (Oliveira, 2010)

As depressões, suicídios e tentativas de suicídios são o quarto grupo de consequências dos riscos psicossociais. Os estudos são tímidos a respeito e o tema ainda tratado com sutileza, talvez pela própria ordem pública indicar a vedação à sua divulgação.

Percebe-se que a tutela jurídica no Brasil sobre o assunto precisa ser atualizada, pois é falha ao tratar dos riscos ambientais, considerando que, nos programas de prevenção a riscos ambientais, constam apenas fatores químicos, físicos e biológicos e este enquadramento já não é mais compatível com a realidade do novo mundo do trabalho.

2.3 A qualidade de vida no trabalho: compatibilidade entre os limites legais de jornada e o direito ao lazer

O direito ao lazer é um direito fundamental do indivíduo e assegurado pela Constituição da República de 1988. O direito ao lazer consta ainda da declaração universal dos direitos humanos. A concepção do direito ao lazer, como parte dos Direitos Fundamentais, é fruto de uma série de conquistas que se iniciaram com as revoluções do século XVII e XVIII, e se consolidaram com a Revolução Industrial do século XIX, que visavam à melhoria da qualidade de vida das pessoas, que constitui, em verdade, o objeto central da tutela do direito ao lazer. (Mano & Ikeda, 2012)

O formato do usufruto do direito ao lazer sofreu transformações ao longo do tempo e da evolução do mundo do trabalho. As necessidades pós-modernas, os modelos atuais de produção, as novas formas de jornadas flexíveis, a utilização do tempo livre dentro do contexto social, delimitam como o empregado percebe e usufrui do seu direito ao lazer.

Em termos sociais e biológicos, verificou-se a existência de pesquisas voltadas a demonstrar que a diminuição do tempo de exposição à atividade profissional assalariada tem o potencial tanto de assegurar o direito social à saúde dos trabalhadores, reduzindo as taxas de infortúnica do trabalho e absenteísmo, bem como à educação, qualificação profissional, ao convívio social e ao lazer. (Misailidis & Souza, 2013)

A cultura do presenteísmo vem diminuindo, sendo adequada pelas novas tecnologias do trabalho, pelo modelo atual de produção e pela existência de jornadas flexíveis de trabalho. Contudo, esta ‘ausência física’ faz nascer exigências, como as posturas mais proativas e a antecipação de eventuais problemas pelo empregado, bem como a acentuação da cobrança de resultados. Tais exigências são instrumentalizadas pelos elementos da era digital. Tem-se o “estar presente estando ausente”. Esta situação compromete sobremaneira o convívio familiar e, por conseguinte, o real e concreto usufruto ao lazer.

Ocorre que, frustrando a expectativa do ser humano em reduzir a carga de trabalho com o aumento de postos de trabalho, o que se tem atualmente é a mão inversa, ou seja, diminuir o quantitativo de empregados e aumentar a produção e a lucratividade. Para tanto, vale-se o empregador das novas tecnologias e reestruturações produtivas, fazendo com que o trabalhador se adapte ao novo mundo do trabalho, as quais não necessitam mais de distinção entre local ou tempo para a execução da atividade laborativa.

Este layout compromete a esfera essencial e positiva do exercício do direito ao lazer, do lúdico pela liberação do trabalho, que é possibilitado pela tecnologia, para acentuar as formas de controle e de disponibilização da energia do trabalho como já se presenciou em outras fases da evolução do mundo do trabalho.

A Revista Exame, de outubro de 2012, trouxe uma reportagem interessante, através da qual foi possível concluir, inclusive, que ocorre, por parte do trabalhador, uma valorização das horas extras habitualmente prestadas no afã de compatibilizar êxito entre a vida pessoal e a vida profissional e que os profissionais não têm preocupações com seus direitos, fazendo escolhas extremas. (Mano & Ikeda, 2012)

Caso relatado pela entrevista afirma que uma executiva de 37 anos, a qual foi a mais jovem presidente entre grandes companhias dos Estados Unidos quando aceitou o comando da Yahoo!, já trabalhou 90 horas por semana e que, após a gravidez, usufruiu apenas de 15 dias de licença maternidade e, ainda assim, estava trabalhando no modo remoto. (Mano & Ikeda, 2012)

Na mesma entrevista, consta outro exemplo do presidente da fabricante de alimentos BRF. Em virtude da aprovação pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica, da junção entre Perdigão e Sadia, em janeiro de 2011, Jose Fay formalizou dez dias de férias, nos quais permaneceu executando tarefas corporativas de conferência de e-mails e ligações no modo remoto. (Mano & Ikeda, 2012)

Matéria interessante e que confirma a ausência de qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho foi publicada pela *Folha de São Paulo*, em 26 de abril de 2013, sobre hábitos alimentares e ansiedade de executivos brasileiros. Os percentuais ventilados pela matéria são eloquentes : 18% sofrem de ansiedade, 95% não se alimentam de forma equilibrada no dia a dia, 44% são sedentários e 31,7% têm estresse em nível considerável. A pesquisa foi realizada levando em consideração uma amostra de 15 mil profissionais de média e alta gerência de grandes companhias. (Misailidis & Souza, 2013)

Diante deste contexto do novo mundo do trabalho, surgiram regulamentações específicas, tendo em vista a existência dos chamados meios telemáticos e informatizados de controle. Tal figura consta da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), em seu artigo 6º, a qual teve redação determinada por alteração trazida pela Lei 12.551/2011. Para fins de caracterização de uma típica relação de emprego, não ocorre distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado ou entre o realizado à distância, desde que estejam presentes a pessoalidade, subordinação, habitualidade e remuneração da pessoa física que os executa. Ademais, a legislação ainda destacou que existe equiparação, para fins de subordinação jurídica entre os meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio aos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

2.3.1 Função teleológica dos limites legais de jornada

Os limites legais da jornada de trabalho existem como instrumento que preserva a saúde e a segurança do trabalhador e do ambiente laborativo. São instrumentos de controle vinculados, intrinsecamente ligados à busca pela qualidade de vida no trabalho e fora dele. Vaticina a história que um protesto realizado por quinhentos mil empregados, no dia 1º de maio de 1886, pelas ruas de Chicago, tornou-se um símbolo da luta obreira. A repressão policial culminou com ferimentos e mortes de dezenas de manifestantes. Restou então, no ano de

1889, decretado pelo Congresso Operário Internacional, em Paris, o dia 1º de maio como o Dia Internacional dos Trabalhadores. O ocorrido fez, inclusive, com que a primeira declaração de limitação de jornada em oito horas diárias fosse emanada do governo norte-americano. (Martinez, 2014)

Deve existir um equilíbrio na vida do empregado, através do qual lhe seja possível compatibilizar trabalho e descanso. As justificativas para esse equilíbrio encontram respaldo em três vertentes: A biológica, a social e a econômica. A recomposição física e mental do empregado, com o objetivo de evitar doenças ocupacionais, refere-se à justificativa de cunho biológico. Sobre o fundo social da limitação, tem-se a justificativa da necessidade de convivência familiar e lazer. Por fim, no que se refere ao caráter econômico da justificativa, tem-se que a necessidade de compatibilizar o tempo que o empregador pretende funcionar com o número de contratações dos trabalhadores. A tutela constitucional desse direito vem regulamentada no texto constitucional em seu artigo 7º, XIII e XVI, ficando, via de regra, assegurada, aos empregados, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

As expressões, duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho são usadas no dia a dia da relação de emprego como idênticas, mas são terminologias diferentes e com efeitos diferentes. A duração do trabalho compreende a pactuação *pro forme* do tempo de labor contratado. Já a expressão jornada de trabalho, refere-se ao tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. A duração do trabalho com limites especificados, inclusive intervalos, é atribuída à expressão horário de trabalho.

Infelizmente, a valorização excessiva das longas jornadas acontece de modo natural e, às vezes, imperceptível pelo empregado que está tão envolvido com a empresa, tão conectado com tudo do mundo corporativo, que ele acaba não se sentindo no direito de usufruir suas horas de lazer, permanecendo conectado todo o tempo, tornando-se basicamente um escravo da tecnologia e da organização.

2.3.2 A subordinação clássica e a parassubordinação no trabalho remoto: a liberdade falseada

Este estudo cuida da figura do empregado *estricto sensu*. Analisa-se, portanto, a típica relação de emprego. Nos termos da CLT, em seu artigo 2º. e 3º., resta configurada a relação de emprego quando uma pessoa física presta serviços de natureza não eventual, mediante uma remuneração e com subordinação a um empregador e ainda de forma pessoal. Os requisitos para configuração de uma relação de emprego são cumulativos e, se presentes na execução dos serviços, formam o chamado vínculo empregatício, fazendo nascer, para aquele trabalhador, uma vasta gama de direitos amparados, inclusive, pelo texto constitucional, além dos típicos direitos trabalhistas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943).

O elemento que compõe esse vínculo empregatício e que merece atenção no presente estudo refere-se à subordinação jurídica. Justifica-se este destaque, devido às novas formas de organização, controle e disciplina que caracterizam essa nova era do trabalho que vivenciamos, bem como os avanços da tecnologia.

Conceito inerente à relação empregatícia típica, a subordinação jurídica originou-se do modelo chamado taylorista. Refere-se a um modelo organizacional que colocou o trabalhador como um componente da cadeia produtiva. Martinez (2014, p. 154) cita Ruy Braga:

Entende-se por taylorização o esforço orientado no sentido da subordinação do trabalho aos princípios e técnicas definidas por Frederick Winslow Taylor, no final do século XIX. O ponto de partida do sistema consiste em quebrar o freio operário, isto é, superar as práticas associadas pelas gerências à indolência do trabalhador. Seu principal instrumento consiste na análise científica do trabalho, estruturada pelo estudo dos tempos e movimentos pela consequente definição do tempo-padrão, tendo, por objetivo, a fixação científica dos ritmos produtivos pela simplificação do trabalho. Os principais desdobramentos históricos do processo de taylorização do trabalho consistem na intensificação dos ritmos, somada ao aumento do controle sobre o trabalho pela gerência e pela eliminação da iniciativa do trabalhador. O conhecimento prático é expropriado e concentrado na gerência e os ritmos são redefinidos pela direção científica do trabalho. (Martinez citando Ruy Braga, 2014, p. 154).

Este modelo embasou a segunda revolução industrial, chancelada pela precisão das ferramentas, uniformidade do ritmo e padronização dos produtos. Recebeu o nome de fordismo, homenageando Henry Ford. Era um modelo que prescindia de conhecimento

científico para os trabalhos nas indústrias, demandando, ao menos na execução do trabalho, certo compasso persistente. (Martinez, 2014).

Esse modelo decaiu com o surgimento de um novo modelo capitalista, ladeado pela acumulação flexível, posto que se apoiava na flexibilidade dos processos de trabalho, produtos e padrões de consumo. Aparecem novos setores produtivos, nas maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, mercados, inovações organizacionais, comerciais e tecnológicas. Nesse contexto fala-se em gestões embasadas na qualidade total e na figura da terceirização. O modelo adotado se chama toyotismo, também conhecido por sistema ohnista, encabeçado por Taiichi Ohno. Através desse modelo, buscou-se suprimir a burocracia corporativa, considerada desnecessária, salário por produtividade com medição individual, manutenção do fluxo contínuo de produtos para eliminar estoque e a produção em tempo real.

Diante dessa migração de modelos, a figura da subordinação jurídica também sofre alterações e adequações, uma vez que a identificação do empregador começa a ser mitigada. Advêm desse momento muitas mudanças no ambiente laborativo, pois o que visava era a redução dos custos, a produtividade, a neutralização dos conflitos e a competitividade. E, se o perfil da subordinação jurídica se alterou, por óbvio que o perfil do empregador também se altera. Agora, ele assume riscos antes pertencentes somente ao empregador.

A compreensão do requisito da subordinação precisou se adequar ao novo mundo do trabalho. Passou-se a verificar diversas dimensões da subordinação e que são consideradas variáveis relevantes no contexto de caracterização de uma relação empregatícia. As dimensões podem ser estrutural, integrativa ou reticular. (Delgado, 2013)

A subordinação clássica decorre do próprio contrato de trabalho, onde o empregado recebe o poder de direção do empregador naquilo que se refere ao modo de executar as tarefas do ambiente de trabalho. É a dimensão mais comumente praticada, sendo que as ordens são intensas. Já a subordinação chamada objetiva é verificada quando o empregado se integra nos fins e objetivos do empreendimento tomados do serviço, mesmo que não receba tão claramente as ordens do empregador. Fala-se em um poder jurídico sobre a atividade e atividade que se integra em atividade. Existe, por parte do empregado, uma colaboração integrativa ou colaborativa na atividade empresarial. E, por fim, a chamada subordinação estrutural ou reticular que se refere à inclusão do empregador à dinâmica do tomador de seus

serviços, inobstante o recebimento de ordens diretas ou não, acolhendo, contudo, de forma estrutural, a dinâmica da organização empregadora e seu funcionamento.

Compreender as citadas dimensões do fenômeno subordinativo permite tanto uma adequação do próprio conceito jurídico de subordinação, no que se refere ao modo de interpretação, para verificar a configuração ou não de uma relação de emprego, bem como ampliar os direitos fundamentais sociais do indivíduo trabalhador em todos os níveis de hierarquia, pois, na essência, o trabalhador subordinado vai desde o humilde e tradicional obreiro que recebe ordens a todo o momento, até àquele que detém inclusiva confiança especial no ambiente de trabalho.

2.3.2.1 O trabalho no modo remoto e a liberdade falseada

O teletrabalho é uma das novas formas de organização do trabalho. Nessa modalidade, o empregado não está fisicamente presente na sede da organização, mas está, virtualmente, presente por meios telemáticos na consecução do objeto de contrato de trabalho. Essa nova modalidade foi, com propriedade, caracterizada por (Luiz Pinho Pereira, citado por Martinez, 2014, p. 230. Livro do Pinho, O teletrabalho LTr, São Paulo, 2000, pp. 583-597):

a) trabalho executado à distância, fora do lugar onde o resultado do labor esperado; b) o empregador não pode, fisicamente, fiscalizar a execução da prestação do serviço; c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicação. (Luiz Pinho Pereira, citado por Martinez, 2014, p. 230. Livro do Pinho, O teletrabalho LTr, São Paulo, 2000, pp. 583-597)

A terceira fase da revolução industrial, com a era digital, traz o pensamento de que este deslocamento da execução do trabalho do escritório para o domicílio é recente. Ocorre que, antes do impacto tecnológico dos anos 90, já havia quem sustentasse que, gradualmente, o trabalho iria se transferindo dos escritórios para casa, o que fez originar, inclusive, empreendimentos familiares. Esses deslocamentos têm fatos geradores distintos e vão desde o trânsito nas grandes cidades, como o alto custo com a manutenção da estrutura da organização. (Martinez, 2014)

Tem-se, hoje, números de contratações consideráveis de trabalhadores intelectuais para o desempenho da atividade laborativa em suas casas. São os chamados *home-based telework*

ou, se quiserem, *mobile telework*. São realizadas muitas funções por meio do teletrabalho, como, por exemplo, conserto remoto de sistemas eletrônicos, atualização de conteúdo de *homepages*, pesquisas de tendências, prestação de consultorias técnicas, oferta de produtos e serviços, verificação do grau de satisfação etc.

O trabalho desempenhado nesse contexto fez surgir algumas preocupações que permeiam os valores sociais do trabalho. O primeiro deles é a possibilidade de o empregador buscar um local para a prestação do serviço onde a legislação trabalhista seja mais econômica e flexível, ou, ainda, que a hora do trabalho seja reduzida em termos de custo. Isto é possível, pois o trabalho remoto permite ao empregado conexão direta com o cliente do empregador. (Martinez, 2014)

Existem registros de empresas europeias, que, na intenção de reduzir custos, instalam serviços de *call-centers* na Índia, Argélia ou Marrocos. Este fenômeno se chama “*importacion virtual*” del trabljo al precio del Estado menos protetor.

Ainda sobre os efeitos preocupantes do teletrabalho, verifica-se que ocorre o isolamento do trabalhador, pois ele não se encontra com outros empregados submetidos às mesmas condições de trabalho e, por essas razões, pode-se diminuir ou até mesmo evitar o associativismo, enfraquecendo a atuação sindical e a luta de classes. (Martinez, 2014)

No âmbito externo, na corporação, muitas vezes, o trabalhador desempenha a atividade laborativa por mais de doze ou catorze horas diárias. A jornada não tem limites e, o pior, o empregado entende ser comum e natural o desempenho do trabalho nesses moldes. O trabalhador responde e-mails em horários diversos e inusitados e acaba ficando em regime de um tipo de ‘sobreaviso’, ou seja, sempre à disposição do empregador, sem receber por isso. Contudo, como não existe um controle formal de jornada, o empregado entende que seu *modus operandi* de trabalho seria uma conquista, quando, na verdade, está contribuindo para a acentuação dos riscos psicossociais do trabalho.

2.4 A tecnologia que escraviza: dificuldades de desconexão do empregado durante as férias e repousos semanais

A necessidade de progressivos ganhos de produtividade imposta pela concorrência descontrolada leva a novos e frequentes programas de qualidade total e estimula a competição

entre funcionários rumo à chamada liderança positiva. Do lado dos trabalhadores, competição e eficiência passaram a ser o primeiro item de conservação do emprego pelo maior tempo possível, numa era em que o perfil de excelência do trabalhador deixou de ser medido por sua antiguidade numa só empresa para ser avaliado por sua experiência na prestação de diferentes tipos de trabalho em empresas que diversificam atividades e gozam de conceito de mercado. (Barbugiani, 2007)

Esses trabalhadores são chamados de superconectados. O caminho que a tecnologia tomou na vida das pessoas gera efeitos positivos e negativos. Reportagem interessante da revista *VOCES/A*, de março de 2013, demonstra que a tecnologia criou novos problemas profissionais. Afirma-se que existe disponibilidade de o empregado receber estímulos de forma ininterrupta. Profissionais que trabalham em frente a um computador, que são interrompidos a cada três minutos, levam até 23 minutos para a retomada do raciocínio, afirma um estudo da universidade da Califórnia, campus Irvine, fazendo o cansaço da mente ser maior. (Marino, Neves & Rossi, 2013)

Outro ponto negativo demonstrado pela reportagem e que é gerado pela conectividade total é a ansiedade. O sistema de recompensa do cérebro, o mesmo que faz as pessoas ingerir alimentos para não morrer de fome, se contextualizou à era digital, fazendo com que o indivíduo sinta necessidade de consumir notícias como sente vontade de jantar. Esse fenômeno aumenta a insegurança do profissional que se sente na obrigação de estar disponível 24 horas por dia, uma vez que o trabalho não mais se restringe ao escritório. (Marino, Neves & Rossi, 2013)

Uma das profissionais entrevistadas, a gerente de logística da L'oréal, no Rio de Janeiro, Juliana Flenning, nunca se desliga dos celulares, nem mesmo nas férias. A profissional afirma que se sente mais segura quando sabe o que está acontecendo e, como tem muitas responsabilidades, faz questão de estar sempre conectada.

A ansiedade digital, que se refere a uma desordem no uso da internet, é tão grave que foi incluída, em 2013, pela Associação de Psiquiatria Americana, no Manual de Transtornos Mentais, como uma das doenças psiquiátricas existentes. (Marino, Neves & Rossi, 2013)

O empregado entende que é natural a conectividade em tempo integral com o ambiente corporativo. Esta assertiva se confirma quando se observa outro depoimento constante da entrevista, o da gerente jurídica e tributária da Coca-Cola Femsa Brasil, de São Paulo, Fabiana Meira. A advogada reconhece que não se desliga mesmo e afirma que é feliz assim. Fica disponível, ainda que seja tarde da noite. Ela se reporta à matriz da empresa, no México, com diferença de fuso horário para o Brasil de 4 horas, e, portanto, convive com ligações e mensagens trocadas horas depois do encerramento do expediente no Brasil. (Marino, Neves & Rossi, 2013)

Com esses depoimentos, fica claro que o trabalhador não leva a efeito medidas de segurança e saúde do trabalho, não usufruindo, de modo efetivo, nem de repousos remunerados e nem tampouco de suas férias.

O trabalho pelo modo remoto, viabilizado pelo uso de e-mails, smartphones, palms etc., faz com que, mesmo no período em que o empregado deveria estar completamente alheio ao ambiente corporativo, conecte-se ainda mais, comprometendo sobremaneira a real necessidade de usufruir de momentos de folga, preguiça e desconexão, sem, contudo, às vezes, se dar conta que está envolvido com o trabalho, mesmo durante a interrupção de seu contrato de trabalho.

O repouso semanal remunerado vem estabelecido no texto constitucional no Artigo 7º, XV, e regulamentado pelo artigo 67 da Consolidação das Leis Trabalhistas e pela Lei 605/49. Refere-se a um período de 24 horas consecutivas em que o empregado deixa de prestar serviço ao empregador uma vez por semana e este período de descanso deve ocorrer preferencialmente aos domingos. (Romar, 2013)

O direito ao descanso semanal remunerado é condicionado ao cumprimento, pelo empregado, da jornada de trabalho durante a semana de forma integral e com pontualidade, ou seja, as faltas e atrasos injustificados ensejam perda da remuneração do repouso semanal, sem prejuízo do desconto do dia da falta.

Descanso semanal é um repouso previsto em normas de ordem pública de concessão obrigatória. Quando o empregador exige que o empregado trabalhe no período que corresponderia ao descanso, deveria, por lei, conceder um outro dia de folga para compensar

ou, então, efetuar o pagamento em dobro por este dia trabalhado. Contudo, é certo que a força de trabalho colocada à disposição do empregador jamais é repostada e este deve usufruir efetivamente de seus intervalos para descanso. (Romar, 2013)

No respeitante às férias, igualmente ao descanso semanal remunerado, o contrato de trabalho encontra-se interrompido. Nesta situação, são considerados como tempo de serviço para todos os efeitos do contrato de trabalho. As férias são um direito do empregado através do qual ele deixa de trabalhar por um determinado número de dias de forma consecutiva, por ano, sem, contudo, deixar de receber a remuneração. Presta-se a preservar a saúde e integridade física do empregado, objetivando a recuperação da energia gasta e colocada à disposição do empregador e, por conseguinte, permitindo que aquele empregado retorne ao trabalho com condições físicas e psíquicas mais edificadas. (Romar, 2013)

Goza férias o empregado que alcançar o chamado período aquisitivo, que se refere a doze meses de vigência do contrato de trabalho, observando-se o critério de assiduidade, que leva em consideração, nos termos da lei, o número de faltas injustificadas ao trabalho. A concessão das férias deve ocorrer obrigatoriamente por ato de empregador e em momento que seja de seu interesse, no período chamado de concessivo. Este período compreende os doze meses subsequentes ao período aquisitivo. No caso de ultrapassar o período concessivo, o empregador deve pagar as férias em dobro ao empregado pelo descumprimento do prazo.

O repouso semanal remunerado e as férias são direitos garantidos aos empregados que inferem diretamente em sua saúde e segurança. São direitos fundamentais do trabalhador. O novo mundo do trabalho compromete o real intuito dos institutos que deveriam funcionar como um fôlego para o empregado. Em verdade, diante da desconexão e dos novos padrões de jornadas de trabalho, o empregado, de fato e de direito, está longe de efetivar o gozo de suas férias e de seu repouso semanal remunerado.

Muitas vezes, o empregador trata esse quadro com naturalidade, em virtude da própria cultura da empresa, uma espécie de lavagem cerebral, que, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, para mascarar o real intuito de obter lucratividade e utilizar o empregado como instrumento e não como ser humano. É como afirmam Misailidis & Souza (2013):

O que nos traz grande preocupação é o absoluto deslumbramento desses profissionais pelo empregador, no sentido institucional da expressão. Observamos uma lavagem cerebral

institucional nestes profissionais pelas próprias empresas e, principalmente, pelos nossos mecanismos de comunicação de massa. Tal situação leva estes profissionais, mesmo com um alto nível cultural, a concordarem com as jornadas excessivas, com a ausência de direitos trabalhistas básicos como férias, licença maternidade e paternidade, horário regular de trabalho e estímulo à excessiva competitividade. (Misailidis & Souza, 2013)

As técnicas de gestão praticadas fazem com que os próprios trabalhadores não percebam a violação aos seus direitos, dando continuidade, de forma singela, ao contrato de trabalho, pois estão altamente envolvidos pelo ambiente corporativo e pela doutrinação empresarial. As esferas de gestão empresarial e jurídica das organizações devem, em tempo, se compatibilizar e pensar em conjunto com mais objetividade, para uma maior efetivação da proteção à saúde e segurança desses trabalhadores.

2.5 Novas técnicas e projetos de gestão: o aumento da produtividade pela ilusão de cuidado com o trabalhador e a violação de direitos fundamentais sociais

A evolução do mundo do trabalho transformou o indivíduo em um dos componentes do processo de consecução do lucro. Após o auge do fordismo (décadas de 1950 e 1960) e um período próspero de acúmulo de capitais, presenciou-se uma fase caracterizada pelo excesso de produção e pelo esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção. Este quadro demandou uma reestruturação econômica e política, que ensejou o neoliberalismo e um novo modelo de produção que buscava a flexibilização do trabalhador (Toyotismo), exigindo adaptação às necessidades de mercado com atualização e aperfeiçoamento. (Martinez, 2013)

A busca por maior produtividade e adaptações do mercado, carreada pela especialização da organização, inaugura a figura da gestão, enquanto técnica praticada pelos recursos humanos da empresa para orientação e criação de uma cultura corporativa. Essas técnicas fomentam a ideia de excelência como salutar para um funcionário buscar o melhor de si e para alcançar o melhor para a organização. Infiltra-se no empregado o entendimento de que o melhor de si ainda não é o suficiente, mas que ele deve ser melhor em comparação com os outros empregados. Essa gestão incute na subjetividade do empregado que ele está trabalhando com qualidade quando cumpre as exigências de excelência. A medida por essa excelência forja-se no atingimento de metas, que, na verdade, acentua o individualismo e a competição, não

ultrapassando nada mais além da intenção da atividade empresarial contemporânea que é a obtenção de lucro e de produtividade. Nessa gestão sofisticada, o empregado acredita que faz parte da família Empresa e que seus interesses particulares não devem se sobrepor aos coletivos. (Martinez, 2013)

A gestão do capital humano precisou de mudanças de estratégias para se adequar às transformações do mercado. Assim, fala-se em um certo cuidado com o bem-estar físico e psíquico do empregado. Vão surgindo adequações na gestão, que, em verdade, permanecem medradas na obtenção de maior produtividade e lucro, para camuflar a violação de direitos fundamentais do trabalhador. Esta falsa sensação de liberdade faz com que o empregado não se aperceba que seus direitos fundamentais estão sendo violados, sendo certo que estas técnicas podem ser entendidas como assédio moral organizacional.

Vejamos algumas destas técnicas.

2.5.1 Estipulação de metas exageradas

Os riscos psicossociais do ambiente do trabalho, já analisados em linhas anteriores, podem se acentuar pela estipulação de metas exageradas. A fixação destas metas acentua a pressão, ansiedade e é desencadeada por supervisões excessivas, *rankings* de produtividade, e-mails com divulgação de resultados, determinação de prazos exímios para realização de algumas tarefas, sempre acentuando a comparação entre aqueles que conseguem atingir as metas e aqueles que não conseguem fazê-lo. Esta gestão, na verdade, traz competições e sensação de insegurança, bem como um desconforto no ambiente corporativo. (Martinez, 2013)

2.5.2 Regime integral de 24x7x12

A naturalidade com que é tratada a desconexão do empregado com o ambiente corporativo, mesmo e principalmente quando fora do local de trabalho, também foi implantada no subjetivo do trabalhador como uma compreensão de certa liberalidade para o desempenho da atividade laborativa. Mas, na verdade, o que o empregado tem é medo de ficar para trás. Medo de ser excluído do mercado de trabalho de que tem alguma liberdade para o desempenho de sua função. Contudo, já se demonstrou que esta é uma liberdade camuflada pelo exercício do labor no modo remoto, o qual compromete as horas de descanso que o trabalhador tem direito. O empregado fica disponível em regime integral de 24x7x12 (24

horas por 7 dias na semana, 12 meses ao ano), ultrapassando limites humanos de tempo e espaço.

2.5.3 Programa de Recompensa

A gestão que objetiva controlar e explorar o empregado aplica o chamado estímulo através dos programas de recompensa. Geralmente, misturam-se às estratégias de liderança que indicam recompensas por produtividade e, como não demandam muita habilidade para solução de conflitos diários no ambiente de trabalho, são uma boa opção para controlar os gerentes. Sobre essa técnica é interessante destacar o que vaticina Gomes (2008), citado em Martinez (2013):

As implicações disso são: por ser mais fácil usar recompensas e punições, essa prática torna-se contumaz; quanto mais recompensas são dadas, mais parecem ser necessárias; e os efeitos negativos desse esquema aparecem no longo prazo. As recompensas fracassam por cinco razões básicas: elas punem (à medida que destroem a motivação, da mesma forma que as punições e táticas de coerção); elas rompem relacionamentos (pois incentivam demasiadamente a competição em detrimento da cooperação); elas ignoram as razões ou as causas dos problemas no ambiente de trabalho (pois partem direto para as pseudossoluções prometidas pelos incentivos, sem a busca da raiz dos problemas para que sejam de fato resolvidos); elas desencorajam assumir riscos (pois um indivíduo que pensa apenas na recompensa que vai ganhar pelo seu desempenho fará apenas o estritamente necessário para obtê-la, descartando novas possibilidades de ação) e, por último, elas minam o interesse (pela utilização demasiada dos motivadores extrínsecos que, além de menos efetivos, enfraquecem a motivação intrínseca – maior responsável pelo desempenho excelente). (Gomes, 2008, pp. 27-28).

Como bem salientado na citação acima, as técnicas de recompensa, mascaram e comprometem a edificação de um ambiente de trabalho de trabalho saudável. Em um primeiro momento aparecem como medida ate mesmo de estímulo, mas ao decorrer de um período mais extenso de determinado contrato de trabalho, ela se torna um instrumento de pressão ao funcionário.

2.5.4 Políticas de aproximação com o trabalhador

Empresas que são líderes de mercado e em satisfação de seus funcionários têm como metodologia uma política de aproximação com o trabalhador, conhecendo não só suas necessidades, mas também as de seus familiares. Outra forma de aproximação é a

comunicação transparente, minimizando-se a estrutura hierarquizada e engessada. Atrela-se ainda que se percebe um aumento considerável das mulheres em cargos de controle e gerência, em razão de melhor lidarem com o acúmulo de tarefas de forma organizada. (Martinez, 2013). Com zelo do Estado, tutelando, limitando ou conduzindo algumas negociações. O certo é que a dignidade da pessoa empregada deve ser um valor fora do mercado e incito ao trabalho.

2.5.5 Estabilidade relativa e carreiras de longo prazo

Relativa estabilidade e carreira de longo prazo são utilizadas para estimular e dar motivação, segurança e perspectiva ao empregado. Carreiras de longo prazo, aliadas à baixa rotatividade, fomentam percepção de valorização e segurança, com efeitos diretos na produtividade, satisfação e na manutenção dos melhores funcionários nos quadros da Empresa. (Martinez, 2013).

2.5.6 Gestão do capital humano

A qualidade e felicidade do capital humano inferem na velocidade do serviço desempenhado. Através do discurso de valorização do capital humano (motivação, bonificação e reconhecimento), as empresas sacramentam a utilização do empregado como uma ferramenta para a obtenção de lucro e produtividade. Estimulam, no funcionário, uma sensação de liberdade e felicidade, de inexistência de rotinas, diminuição de estruturas hierarquizadas, comunicação aberta, benefícios generosos, equilíbrio na vida profissional e pessoal. Mas, em verdade, esta gestão simula a sensação de felicidade, que é fato determinante para o aumento da produtividade e obtenção de lucro empresarial.

2.5.7 Mentalidade coletiva de sucesso e estímulo

Técnica praticada pelo Google elencando, em seu próprio site, emblemas como: “Concentre-se no usuário e tudo mais virá; É melhor fazer algo realmente bem; Rápido é melhor que devagar; Você não precisa estar em sua escrivaninha para precisar de uma resposta; Sempre haverá mais informações; A busca por informações cruza todas as fronteiras; É possível ser sério sem usar terno; Excelente ainda não é o bastante.” Criou-se a expectativa de que uma empresa não atinge o sucesso se não tiver pessoas satisfeitas trabalhando. Assim, o clima interno da organização é um fator de sucesso e a preocupação com o bem-estar das pessoas é

premente. Contudo, não se deve deixar de destacar que a real preocupação da organização é apenas com o lucro e com a produtividade que a empresa pretende alcançar.

Não restam dúvidas de que a gestão de pessoas é técnica salutar para as organizações. As pesquisas de clima organizacional igualmente são ferramentas importantes para a empresa. O que não se pode perder de vista é que essas estratégias são um direito dos empregados e uma obrigação do empregador. Um ambiente de trabalho saudável é, de fato, livre do assédio organizacional, deve privilegiar essencialmente a saúde, a dignidade da pessoa humana e os direitos humanos do trabalhador. O certo seria que as políticas organizacionais não se fundassem em violência psicológica, através de gestão por injúria, estresse e medo, que são sementes discretamente plantadas no ambiente de trabalho e que comprometem vasta gama de direitos sociais da pessoa humana.

2.6 A proteção da pessoa humana nas relações de emprego: dignidade do trabalho e competitividade. – Os limites normativos da flexibilização rumo à excelência empresarial

A era da globalização comprometeu sobremaneira o diálogo e integração entre a dignidade no trabalho e a atividade empresarial. A demanda pelo aumento da produtividade, medrada em lucro, busca a flexibilização das normas trabalhistas. (Andreotti & Oliveira, 2014)

Compatibilizar a atividade empresarial com a valorização do trabalho humano, de fato, não é tarefa fácil, embora andem lado a lado como fundamentos da ordem econômica no Estado Democrático de Direito, nos termos do que preceitua o Artigo 170 da CR/88. A Constituição fez, de fato, a escolha por um sistema capitalista, norteador pela liberdade empreendedorística, mas, ao mesmo tempo, limitou-a com os fins da própria ordem econômica, buscando sempre a dignidade da pessoa humana, conforme os ditames da justiça social.

“A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa tem por fim assegurar a todos a dignidade da pessoa humana segundo os ditames da justiça social.”

A empresa deve manter em mente a necessidade de cumprir sua função social, principalmente no respeitante à dignidade do trabalho humano, bem como observar os preceitos ambientais de preservação do meio ambiente, atuando de forma estratégica, cuidando tanto do

trabalhador como do meio em que ele está inserido.

A valorização do trabalho humano deve ser fomentada pela criação de mais postos de trabalho, levando a trabalhar com satisfação real e menos riscos de doenças relacionadas ao trabalho. Da tutela de valorização do trabalho humano e dos preceitos legais que a norteiam resta claro que alguns direitos não podem ser menoscabados em nome da produtividade e do lucro.

Deve haver uma harmonia entre interesses econômicos e interesses sociais, fomentando um desenvolvimento socioeconômico. O Estado não pode se abster mais precisamente no campo das relações de emprego de regular essas relações e compatibilizar atividade econômica, obtenção de lucros e a preservar direitos sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Deste, devem ocorrer livre negociação entre patrões e empregados, sob pena de agravamento do "dumping social, com crescente taxa de desemprego, queda dos valores nominais dos salários e perdas dos direitos sociais, acarretando um severo quadro de exclusão humana e social". (FONSECA, 2004, p. 129)

A compatibilidade, trazida pelo Artigo 170 da CR/88 entre livre iniciativa e valorização do trabalho humano, torna possível algumas ocorrências que são salutares para a ordem econômica, aumento do nível de emprego, inclusão dos informais, estímulo ao investimento e desenvolvimento econômico. (Andreotti & Oliveira, 2014)

2.7 A proteção da pessoa humana nas relações de emprego

Um dos valores supremos sob os quais se edifica a sociedade brasileira é a dignidade da pessoa humana. No desenvolvimento das relações sociais, onde merecem destaque as relações de emprego, não há que se falar na violação da dignidade. Não pode ocorrer a coisificação do ser humano, fazendo-o se sentir ou utilizando-o como instrumento/objeto para se alcançar um objetivo da organização. A dignidade da pessoa humana é um dos objetivos do Estado democrático. (Delgado, 2006).

O texto constitucional trata da tutela do empregado e da valorização do trabalho humano, elevando os direitos sociais do trabalho ao patamar de direitos fundamentais. Deste modo, ao ocorrer a violação dos direitos sociais, nos quais está inserido o trabalhador, resta violada a própria concepção de dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa é um dos valores de edificação da sociedade. O trabalho humano se sustenta pelo valor da dignidade. O direito ao trabalho precisa ser verdadeiramente garantido, sob pena de se extirpar a existência da dignidade da pessoa humana. O direito ao trabalho é um direito social e está previsto no texto constitucional no Artigo 6º. Destaca o trabalho como um fato social, econômico e jurídico. Os direitos fundamentais dos trabalhadores, dentro de uma relação de empregado ou de uma relação de trabalho, constam do Artigo 7º. da CR/88.

A pessoa humana é a centralidade do ordenamento jurídico brasileiro. Esta percepção se verifica desde o preâmbulo da CR/88, nos seguintes termos:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. (Preâmbulo da CR/88)

O trabalho deve ser edificante e digno, assim, o trabalho decente seria aquele em que pudessem ser assegurados ao menos o conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (Brito, 2004)

Os direitos fundamentais do ser humano, dentro dos quais se encontra o direito social ao trabalho, compõem o rol de direitos da dignidade humana e devem a noção mais ampla de dignidade. Fala-se nos direitos da personalidade, que se referem a um dos interesses imateriais da pessoa. A dignidade da pessoa humana, enquanto garantia fundamental do ser humano, envolve atributos corpóreos e incorpóreos, fazendo com que o indivíduo mereça efetiva proteção do ordenamento jurídico.

A tutela preservada no presente estudo destila atenção especial aos chamados direitos imateriais da pessoa humana nas relações de emprego, fazendo com que o trabalho seja preservado em sua dimensão social, jurídica e econômica.

2.8 O trabalho enquanto fato social, jurídico e econômico

Os direitos fundamentais sociais estão previstos na Constituição da República de 1988 e compõem um dos eixos da dignidade da pessoa humana. O direito ao trabalho é um direito social e está previsto no texto constitucional no Artigo 6º. A valorização do trabalho humano consta do Artigo 1º. da Constituição da República e tem status de fundamento do próprio Estado democrático. Outra norma que tutela o direito ao trabalho consta do artigo 170, ao elencar a valorização do trabalho humano como fundamento da própria ordem econômica. Para o texto constitucional, o trabalho é tido como um fato social, econômico e jurídico. Como fato social emprega a ideia da produtividade, do direito que todo homem tem de desenvolver alguma atividade laborativa na sociedade, sendo certo que, hoje, o trabalho é visto como um status. Pergunta não incomum no ambiente da sociedade é a referente ao que o homem faz. O aspecto econômico se refere ao elemento da remuneração percebida pelo empregado, como contraprestação à força de trabalho técnico, manual ou intelectual que tenha empenhado. O aspecto jurídico trata das normas de tutela que resguardam este exercício do direito ao trabalho, compondo todo rol de direitos constantes da constituição e da própria CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas, 1943).

Contribuições do Referencial Teórico:

TEMAS	CONTRIBUIÇÕES	REFERÊNCIAS
Evolução do mundo do trabalho	Historicidade Contextualização Direitos humanos Conceito	Martins (2008) Martinez (2014) Romar (2013)
Riscos psicossociais	Patologias mentais Conceito de riscos psicossociais no trabalho Transformações técnicas e organizativas	Baruki (2013) Dejours (2008) Glina (2010) Guimaraes (2006) Sato (2005)
Qualidade de vida e trabalho	Valorização das longas jornadas Figura do presenteísmo	Mano e Ikeda (2012) Misailidis e Souza (2013)
Desconexão e Novas tecnologias	Competição Eficiência Tecnologia que escraviza	Barbigiani (2007) Silva (2012) Marino, Neves e Rossi (2013)
Gestão e dano	Técnicas de gestão e violação de direitos sociais	Martinez (2013)
Dano existencial	Conceito Configuração Nexo causal	Bebber (2009) Frota (2011) Soares (2009)
Responsabilidade Civil	Conceito Aplicabilidade	Venosa (2012)
Casos de condenação pelo Judiciário trabalhista	Entendimento dos tribunais do trabalho	Sites dos Tribunais Regionais da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho

Fonte: (Messano, 2015)

2.9 Compreensão de dano existencial e sua ocorrência na esfera organizacional

Os danos imateriais, nivelados com os chamados danos não patrimoniais ou extrapatrimoniais, referem-se a lesões que atingem negativamente interesses sem natureza e expressão econômica imediata. São danos que atingem direitos da personalidade, tutelados pela valorização da pessoa humana, relacionada a seu bem-estar e sua qualidade de vida, que passaram a ser tratados como um interesse imaterial autônomo e com relevância jurídica. Para a doutrina jurídica, uma das espécies de dano imaterial é o chamado dano existencial. (Soares, 2009)

Quando ocorre uma modificação prejudicial, integral ou não, vitalícia ou temporária a uma atividade ou projeto que uma pessoa estruturou, e esta modificação se dá em decorrência de um evento lesivo a esta estrutura, de modo que ao indivíduo é obrigado a suprimir, alterar ou dispensar a execução daquele projeto, ocorre o dano existencial.

O dano existencial, por sua vez, independe de repercussão financeira ou econômica, e não diz respeito à esfera íntima do ofendido (dor e sofrimento, características do dano moral). Trata-se de um dano que decorre de uma frustração ou de uma projeção que impedem a realização pessoal do trabalhador (com perda da qualidade de vida e, por conseguinte, modificação *in pejus* da personalidade).

Nesse aspecto, o dano existencial impõe a reprogramação e obriga um relacionar-se de modo diferente no contexto social. O que o distingue do dano moral é que este tem repercussão íntima (padecimento da alma, dor, angústia, mágoa, sofrimento etc.) e a sua dimensão é subjetiva e não exige prova; ao passo que o dano existencial é passível de constatação objetiva. Três bases dão sustentação ao instituto: a dignidade da pessoa humana, o princípio da solidariedade e o princípio *alterum non laedere*. (Soares, 2009)

Para Soares (2009), a distinção entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa. Nesse sentido, enquanto o dano moral incide sobre o ofendido, de maneira, muitas vezes, simultânea à consumação do ato lesivo, o dano existencial, geralmente,

manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que só o tempo é capaz de caracterizar.

O dano existencial distingue-se do dano moral porque não se restringe a uma amargura, a uma aflição, caracterizando-se pela renúncia a uma atividade concreta. O dano moral propriamente dito afeta negativamente o ânimo da pessoa, estando relacionado ao sentimento, ou seja, é um sentir, enquanto o dano existencial é um não mais poder fazer, um dever de mudar a rotina. O dano existencial frustra o projeto de vida da pessoa, prejudicando seu bem-estar e sua felicidade.

No âmbito do Direito do Trabalho, o dano existencial pode estar presente na hipótese de assédio moral. Este, sabidamente, compromete a saúde do trabalhador, que apresenta, segundo as pesquisas, desde sintomas físicos, que incluem dores generalizadas, dentre outros males, até sintomas psíquicos importantes, com destaque para distúrbios do sono, depressão e ideias suicidas.

O evento, além de causar prejuízos patrimoniais, pelo comprometimento de capacidade laboral, pode ensejar sofrimento, angústia, abatimento (dano moral) e também prejuízos ao projeto de vida, às incumbências do cotidiano, à paz de espírito (dano existencial).

Além dos elementos inerentes a qualquer forma de dano, como a existência de prejuízo, o ato ilícito do agressor e o nexo de causalidade entre as duas figuras, o conceito de dano à existência é integrado por dois elementos, quais sejam: a) o projeto de vida; e b) a vida de relações. (Soares, 2009)

Assim preleciona Hidemberg Alves da Frota (2011)

Subdivide-se no dano ao projeto de vida e no dano à vida de relações. Em outras palavras, o dano existencial se alicerça em 2 (dois) eixos: 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; e, de outra banda, no prejuízo à vida de relação, a qual 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 ínsita à humanidade. (Frota, 2011, p. 76)

2.9.1 Danos a projetos de vida

Segundo Bebbber (2009), um projeto de vida associa-se a tudo aquilo que determinada pessoa decidiu fazer com a sua vida. Como bem pondera o aludido autor, o ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades, o que o leva a, permanentemente, projetar o futuro e realizar escolhas, visando à realização do projeto de vida. Por isso, afirma que qualquer fato injusto que frustrasse esse destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial.

Ainda sobre o mesmo elemento, Frota (2011) observa que o direito ao projeto de vida somente é efetivamente exercido quando o indivíduo se volta à própria autorrealização integral, direcionando sua liberdade de escolha para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, aos objetivos e às ideias que dão sentido à sua existência.

Essa modalidade de dano decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Designar as lesões que comprometem a liberdade de escolha e frustram o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano, esclarece haver optado por qualificar esse dano com o epíteto já transcrito, justamente porque o impacto por ele gerado "provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital".

No âmbito das relações de trabalho, verifica-se a existência de dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas,

afetivas, familiares etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal.

O tipo de dano ora em estudo, segundo Flaviana Rampazzo Soares (2009), é capaz de atingir distintos setores da vida do indivíduo, como: a) atividades biológicas de subsistência; b) relações afetivo-familiares; c) relações sociais; d) atividades culturais e religiosas; e) atividades recreativas e outras atividades realizadoras, tendo em vista que qualquer pessoa possui o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais ou ao lazer etc.

Outra forma inquestionável de dano existencial consiste em submeter determinado trabalhador à condição degradante ou análoga de escravo. A impossibilidade de autodeterminação que o trabalho "escravizado" acarreta, bem como as restrições severas e as privações que ele impõe, modificam, de forma prejudicial, a rotina dos trabalhadores a ele submetido, principalmente, no horário em que estão diretamente envolvidos na atividade laboral para a qual foram incumbidos.

2.9.2 Dano à vida das relações

Quanto à vida de relação, o dano resta caracterizado, na sua essência, por ofensas físicas ou psíquicas que impeçam alguém de desfrutar, total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas diversas formas de atividades recreativas e extralaborativas tais quais a prática de esportes, o turismo, a pesca, o mergulho, o cinema, o teatro, as agremiações recreativas, entre tantas outras.

Essa vedação interfere decisivamente no estado de ânimo do trabalhador atingindo, conseqüentemente, o seu relacionamento social e profissional. Reduz, com isso, suas chances de adaptação ou ascensão no trabalho o que reflete negativamente no seu desenvolvimento patrimonial.

O dano à vida de relação ou dano à vida em sociedade, como bem observa Amaro Alves de Almeida Neto (2009), "indica a ofensa física ou psíquica a uma pessoa que determina uma dificuldade ou mesmo a impossibilidade do seu relacionamento com terceiros, o que causa uma alteração indireta na sua capacidade de obter rendimentos". (Almeida Neto, 2009, p. 25).

2.9.2.1 Prejuízos das relações sociais e familiares

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.

É fácil imaginar o dano causado à "vida de relação" de determinado empregado em decorrência de condutas ilícitas regulares do empregador, como a constante utilização de mão de obra em sobrejornada, impedindo o empregado de desenvolver regularmente outras atividades em seu meio social. Não se pode, contudo, descuidar da hipótese de o dano à vida da relação poder ser causado por um único ato. Um bom exemplo seria o do empregador que compele determinado empregado a terminar determinada tarefa, que não era tão urgente ou que poderia ser concluída por outro colega, no dia, por exemplo, da solenidade de formatura ou de primeira eucaristia de um de seus filhos, impedindo-o de comparecer à cerimônia.

No tocante às relações familiares não é demasiado ressaltar que a Constituição de 1988 expressamente estatue que "a entidade familiar, base da sociedade, tem especial proteção do estado" (art. 226, *caput*) e que "é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar" (art. 227). (Constituição da República, 1988). A família deve ser protegida levando-se em conta o interesse da organização e do empregado, compatibilizando a atividade produtiva com ideias pessoais e familiares.

2.10 Responsabilidade civil das organizações decorrente da violação dos direitos fundamentais sociais

O fundamento legal da reparação do dano existencial é encontrado nos art. 1º., III, e 5º., V e X, da Constituição Federal, que consagram o princípio da ressarcibilidade dos danos extrapatrimoniais. O Código Civil também empresta amparo à indenização, consoante se extrai do disposto no art. 12, caput, 186 e 927. Tais dispositivos são aplicáveis no âmbito laboral, em razão da previsão contida no art. 8º., parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza a aplicação subsidiária do direito comum ao Direito do Trabalho. (Soares, 2009)

Assim, com amparo da Constituição de 1988, a responsabilidade civil incluía, tradicionalmente, apenas os danos materiais, que alcançavam os danos emergentes e os lucros cessantes. No Brasil, até o advento da Constituição Federal de 1988, a indenização por danos extrapatrimoniais era reconhecida em caráter excepcional. A admissão da reparabilidade dos danos extrapatrimoniais somente passou a existir, de forma ampla, a partir da atual Carta Magna, mas sob a denominação de dano moral.

No contexto nacional, a exemplo do que se verifica no direito comparado, historicamente, doutrina e jurisprudência classificaram o dano injusto indenizável em dano patrimonial – aquele que atinge diretamente o patrimônio suscetível de valorização econômica imediata – e em dano moral – aquele que causa abalo psicológico, emocional, aflição, sensação dolorosa ou angústia, a que foi acrescentado, posteriormente, o dano estético como terceira categoria de dano indenizável. (Soares, 2009)

Progressivamente, no Brasil e no mundo, cresceu o reconhecimento da valorização do ser humano, considerado como um valor em si, o que propiciou maior interesse pela tutela dos direitos imateriais, com a ampliação de seu âmbito de proteção. Passou-se a contemplar não apenas os danos morais propriamente ditos, e, sim, qualquer dano extrapatrimonial de relevo, do ponto de vista jurídico, ao desenvolvimento da personalidade, o que inclui, dentre outros, o direito à integridade física, à estética, às atividades de convivência e de relação. O novo paradigma da indenização passou a ser a ampla indenização dos danos extrapatrimoniais, considerados gênero, e dos quais o dano moral é espécie.

O reconhecimento do dano à vida de relação, que exigia repercussão no patrimônio da vítima para gerar indenização, fundamentou os estudos que culminaram na admissão do dano existencial, mais amplo que o primeiro, pois enseja indenização independentemente do prejuízo financeiro e representa consagração da tutela da dignidade humana em sua plenitude. “O dano existencial, ou seja, o dano à existência da pessoa, portanto, consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.”

O acórdão transcrito abaixo ilustra a responsabilidade do empregador em garantir a manutenção da dignidade do empregado e não de instrumentalizá-lo dentro da cadeia do atingimento de metas, programas de qualidade total e obtenção do lucro empresarial. Vejamos:

(...) O dogma da Qualidade Total (*total quality management*) é identificado por Paula Cristina Hott Emerick como a nova fórmula de gerir a mão de obra no capitalismo. Visa à racionalização dos elementos do processo produtivo, qual seja aumento da competitividade e da produtividade das empresas, em estratégia agressiva de impor aos empregados metas cada vez maiores, às vezes inatingíveis, em busca incessante (e em muitos casos frustrante) do empregado para alcançá-las. O empregado que não atinge as metas estabelecidas está malfadado a ser excluído e discriminado no seu ambiente de trabalho, pois a ele será imputada (também pelos próprios pares) a pesada responsabilidade pelo -fracasso- da equipe e, conseqüentemente, pelo insucesso da empresa na competitividade própria do mercado de trabalho. Torna-se vítima de -campanhas motivacionais-, que nada mais são do que a fórmula encontrada pelo empregador para humilhar e expor ao ridículo aqueles que não alcançam as metas estabelecidas, isso quando não é vítima de -castigos- físicos e alcunhas depreciativas. Cabe ao Judiciário repudiar atos patronais desse jaez e impedir lesão a direitos fundamentais dos trabalhadores. Cada indivíduo é único, deve ser respeitado em sua singularidade, e não instrumentalizado. A capacidade de gerir fortes tensões emocionais em um ambiente de trabalho é personalíssima. Necessário que se garanta ao trabalhador o direito de não se submeter a permanente estresse ambiental causado pela cobrança excessiva de metas. O artigo 225, caput, da Constituição Federal assegura a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, aí incluído o meio ambiente laboral. Por sua

vez, o inciso V do mesmo dispositivo constitucional atribui ao Poder Público o dever de controlar a produção, comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente. Um meio ambiente de trabalho seguro e saudável é essencial à qualidade de vida do trabalhador, o que não se atinge com constrangimentos desmesurados e humilhações de ordem moral. O poder diretivo não é absoluto, encontra limites no princípio protetivo da dignidade da pessoa humana, assim como o direito de propriedade deve ser exercido respeitando os limites de sua função social. Não se pode negligenciar direitos e garantias assegurados na Constituição Federal de 1988. O sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema no exercício da atividade laboral não gera apenas desconforto; representa prejuízo moral incompatível com os fundamentos do Estado Democrático de Direito. Ameaças de desemprego e cobranças excessivas por meio de repetidas condutas assediadoras não mais podem ser toleradas como forma de compelir o empregado a atingir resultados lucrativos para a empresa. Os abalos psíquicos que surgem em decorrência de pressão desmesurada do empregador (abuso do poder diretivo) são de difícil reversão ou até mesmo irrecuperáveis, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado, podendo culminar, até mesmo, em incapacidade laboral.(...) (acórdão Tribunal Superior do Trabalho - acesso. 03/11/2014) Processo: AIRR - 2060-20.2011.5.11.0004 Data de Julgamento: 23/04/2014, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª. Turma, Data de Publicação: DEJT 02/05/2014.

2.11 Critérios jurídico-legais de quantificação do dano existencial

Com relação à fixação do quantum indenizatório do dano existencial, a jurisprudência entende que devem ser levados em consideração vários critérios. Observa-se que são levados a efeito tanto a dimensão do dano bem como a capacidade patrimonial do agressor. O caráter pedagógico econômico deve se compatibilizar de modo que iniba a renovação da conduta lesiva, sem, contudo, comprometer a estrutura econômica. Estes critérios são, com propriedade, explicitados por Júlio César Bebber (2009):

a) a injustiça do dano. Somente dano injusto poderá ser considerado ilícito; b) a situação presente, os atos realizados (passado) rumo à consecução do projeto de vida e a situação futura com a qual deverá resignar-se a pessoa; c) a razoabilidade do projeto de vida. Somente a frustração injusta de projetos razoáveis (dentro de uma lógica do presente e perspectiva de futuro) caracteriza dano existencial. Em outras palavras: é necessário haver possibilidade ou probabilidade de realização do projeto de vida; d) o alcance do dano. É indispensável que o dano injusto tenha frustrado (comprometido) a realização do projeto de vida (importando em renúncias diárias) que, agora, tem de ser reprogramado com as limitações que o dano impôs. (Bebber, 2009, p. 29).

Os julgados analisados não demonstram uma forma uníssona de cálculo, em que pese todos empregarem as técnicas de razoabilidade, condições do ofendido e ofensor, reprovabilidade da conduta praticada, bem como o caráter preventivo, punitivo e ressarcitório da indenização.

Verificou-se que a condição econômica das empresas foi considerada, fazendo-se uma análise de valor do seu capita social. O período de duração do pacto laborativo também foi empregado como parâmetro para fixação do valor.

Em alguns processos, os juízes entenderam que seria razoável fixar o valor da indenização de modo a considerar o mesmo valor que a reclamada teve de vantagem quando ignorou as necessidades básicas como ser humano daquele empregado ou, sucessivamente, em valor não inferior às horas extras prestadas.

Determinado caso, o julgador considerou como razoável arbitrar a indenização por dano existencial no valor de uma remuneração para cada ano de trabalho ou fração superior a seis meses, considerada a última remuneração percebida pelo empregado.

Fica demonstrado que indenização pelo dano existencial sofrido pela reclamante em razão da conduta da empresa-ré é de difícil mensuração, visto que inexistente critério previsto no ordenamento jurídico. A condenação em reparação de dano existencial deve ser fixada considerando-se a dimensão do dano e a capacidade patrimonial do lesante. Para surtir um efeito pedagógico e econômico, o valor fixado deve representar um acréscimo considerável nas despesas da empresa, desestimulando a reincidência, mas que preserve a sua saúde econômica..

Dos processos analisados na pesquisa, os valores fixados foram próximos girando em torno de R\$ 25.000,00(vinte e cinco mil reais a R\$ 40.000,00(quarenta mil reais), nos casos que a prestação de serviço tivesse durado ao menos seis anos.

3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS: Análises dos Julgados

A sujeição habitual do empregado à jornada extenuante viola bem jurídico garantido por norma constitucional, a integridade física e mental do trabalhador, bem como o princípio da dignidade humana, acarretando o direito à indenização por dano moral, que encontra amparo no inciso X, do artigo 5º. da CF. Importa salientar que a Carta Magna assegura ao trabalhador jornada não superior a 8 horas diárias e 44 semanais (inciso XIII, artigo 7º.), bem como o direito ao lazer (artigo 6º.), necessário ao descanso e ao convívio familiar e social, evitando as consequências de uma jornada elástica e desgastante, com sérios gravames para o empregado, empregador e o Estado, verificando que a jornada de trabalho pode trazer uma lesão ao direito existencial do trabalhador nasce a possibilidade de reparação por quem causa o dano, fazendo surgir as ações trabalhistas recentes, como os casos analisados abaixo:

Caso 1) fonte www.tst.jus.br

Processo n RR - 727-76.2011.5.24.0002

Reclamante: Margaret Flores Nunes Viana

Reclamada: Caixa de Assistência dos Servidores do Mato Grosso do Sul – CASSEMS

Data de publicação da decisão 06/09/2013.

Ementa: “DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO..Na hipótese dos autos, a reclamada deixou de conceder férias à reclamante por dez anos. A negligência por parte da reclamada, ante o reiterado descumprimento do dever contratual, ao não conceder férias por dez anos, violou o patrimônio jurídico personalíssimo, por atentar contra a saúde física, mental e a vida privada da reclamante. Assim, face à conclusão do Tribunal de origem de que é indevido o pagamento de indenização, resulta violado o art. 5º., X, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido” .

Comentário: Neste caso, tem-se uma decisão definitiva, transitada em julgado. O processo é originário do Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso do Sul.. Aqui o direito fundamental que foi violado referia-se ao não gozo das férias por nove anos. O empregador se beneficiou da força de trabalho de um empregado e este não usufruiu de suas férias por nove

anos. Restaram comprometidos vários projetos de convivência com seus familiares e amigos, bem como a própria saúde e segurança do trabalhador. A condenação foi de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) . Neste julgado, a condenação levou em consideração o comprometimento dos projetos de vida e das suas relações sociais. A autora da ação, trabalhava como assessora do Presidente da Cassens daquele Estado, como agravante não teve sua carteira de trabalho assinada, apesar de preencher os requisitos de uma típica relação de emprego e após nove anos de prestação de serviço aquele foi dispensada imotivadamente. Com a ação ela fez prova de que esta conduta da empresa a privou-a de uma maior integração familiar e social, bem como impediu sua recuperação do desgaste físico e mental causado pelo trabalho.

Caso nº 2 fonte: www.trt4.jus.br

Processo 0001533-23.2012.5.04.0006

Órgão Julgador: 4ª Turma

Recorrente: ALL - AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA MALHA SUL S.A. -

Adv. Flávio Obino Filho

Recorrido: GISELE HIDALGO –

Origem: 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

“EMENTA: DANO EXISTENCIAL. As condições em que era exercido o trabalho da reclamante no empreendimento réu apontam a ocorrência de dano existencial, pois sua árdua rotina de trabalho restringia as atividades que compõem a vida privada lhe causando efetivamente um prejuízo que comprometeu a realização de um projeto de vida. No caso, a repercussão nociva do trabalho da reclamada na existência da autora é evidenciada com o término de seu casamento enquanto vigente o contrato laboral, rompimento que se entende provado nos autos teve origem nas exigências da vida profissional da autora” .

Comentário: Decisão originária do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, cidade de Porto Alegre. Este processo ainda não tem decisão transitada em julgado até o momento. No caso dos autos acima identificado, tem-se uma típica situação de dano existencial e de comprometimento de projetos de vida. A empregada, autora da ação trabalhistas, requereu condenação da sua empregadora em indenizá-la pelo término de seu casamento. Dos depoimentos constantes dos autos, verifica-se que a ela trabalhava em média de segundas a sextas-feiras, das 8h às 21h, com uma hora de intervalo; aos sábados, das 8h às 16h, com uma hora de intervalo; três domingos por mês, das 8h às 13h. Seu depoimento foi

ratificado pelas testemunhas arroladas no processo. A jornada de trabalho executada pela reclamante era muito além da fixada legalmente e a empresa não conseguiu fazer prova de que a reclamante desempenhava cargo ou função de confiança.

Deste modo, a reclamante que trabalhou para a reclamada no período de 04/06/2007 e 01/09/2012, fez prova nos autos de que devido à sua constante ausência no âmbito familiar, o esposo rompeu o casamento ainda durante a vigência do contrato de trabalho. No depoimento pessoal analisado pelo magistrado de primeira instância, foi confirmado que quem pediu a separação foi o ex-marido da autora, que uma vez que estavam em um parque aquático e ela foi chamada para o local de trabalho, deixando o lazer e no caso, o marido de lado. A reclamada afirma ainda que viaja muito e perdia muitas horas de deslocamento. Como seu marido chegava em casa por volta das 17 :00 horas, e ela nunca estava, ele passou a viver e via dele e eles foram se distanciando, até culminar no pedido de divórcio promovido pelo ex- marido. Neste caso, ocorre alteração interessante no valor da condenação. A primeira instância havia fixado a condenação em R\$ 67.000,00(sessenta e sete mil reais) e o tribunal a minorou para R\$ (20.000,00 vinte mil reais) .

O interessante nesse caso foi a determinação do juiz para que o processo fosse encaminhado ao Ministério Público Federal para apuração da eventual prática do crime de redução à condição análoga à de escravo. A empresa apresentou recurso contra decisão analisada e, o processo está atualmente no TST aguardando julgamento. Esta decisão não ainda não é definitiva.

Caso 3 fonte www.trt4.jus.br

Processo n. 0000105-14.2011.5.04.0241 RO

Partes Reclamada: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA

Reclamante: RITA DE CÁSSIA LEAL SOUZA

Origem 1ª Vara do Trabalho de Alvorada

Data de Publicação da Decisão: 19/03/2013.

“ Ementa: DANO EXISTENCIAL. 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.”

Comentários: A presente reclamatória trabalhista permeia o caso em que a reclamante Rita de Cassia Leal Souza busca ser indenizada por dano existencial na justiça do trabalho por executar jornadas de trabalho extenuantes. O juiz de primeira instância não deferiu o seu pedido. Ele entendeu que o dano existencial materializa-se como uma renúncia involuntária às atividades cotidianas de qualquer natureza, em comprometimento das próprias esferas de desenvolvimento pessoal. Fundamenta que, o fato do trabalho extenuante por si, não ensejaria o dano. A reclamante por sua vez recorreu dessa decisão e, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, julgou procedente o recurso para deferir seu pedido. Para fundamentar seu recurso a reclamante afirmou que trabalhou por treze anos para a empresa, que a empresa acaba com a saúde física e mental de seus empregados tanto no Brasil, como no exterior, pois ocorre o trabalho em jornadas excessivas sem o pagamento das horas extras respectivas. Verificando o depoimento no processo, ela afirma que sua jornada de trabalho era entre 12 a 13 horas com intervalo de 30 minutos, ou seja, pouquíssimo tempo para os compromissos particulares e convívio familiar, bem como seu direito ao lazer. Acentuou que não apenas ocorria a limitação do convívio familiar, mas também sua saúde ficava comprometida. Uma testemunha ouvida no processo afirmou que a filha da reclamante de 12 anos de idade se queixava que sua mãe nunca estava presente porque trabalhava muito e não participava de festas de aniversário, Natal e Ano Novo.

Neste caso o Desembargador que julgou o recurso fixou o valor do dano existencial em R\$ 24.710,40 (vinte e quatro mil setecentos e dez reais e quarenta centavos), considerando o valor da última remuneração recebida e multiplicando-a pelos anos trabalhados em sobrejornada. Este processo tem decisão definitiva e esta transitada em julgado.

Caso 4 fonte www.trt3.jus.br

Processo nº 0002785.77.2013.5.03.0063

Reclamada: PSN – MONTAGENS E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL LTDA

Reclamante: RUBEM DE SOUZA DIAS

Data de publicação da decisão 28/09/2014

EMENTA “ INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO A indenização por danos morais deve ser proporcional à gravidade do dano sofrido. Não tem por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano mas deve ser razoável, a de fim de não tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio.”

Comentários: Este processo trata do dano existencial por não usufruto do lazer. Foi um caso de trabalho executado com jornada diária de 12 horas, onde o juiz reconheceu o dano com base na própria jornada. Afirmou o julgador que a jornada de 12 horas diárias, por si só, foi prova suficiente. Restou reconhecida a extensa jornada de trabalho do reclamante o autor, que, considerando o tempo de trajeto, ultrapassava 12 horas de labor diário, e ainda assim, sem o efetivo gozo do intervalo intrajornada, que se restringia apenas a 15 minutos. Nesse caso a jornada comprometeu as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, e principalmente o lazer, do trabalhador. O Tribunal do Trabalho de Minas Gerais, condenou a empresa ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) de indenização, levando em consideração que o trabalho foi desempenhado nesses moldes por oito meses. A decisão se fundamenta no entendimento de que quando o empregador impõe a jornada de horas extras de forma constante, estando em situações alheias as permitidas pela legislação, como é o caso da compensação de jornada por exemplo, ocorre efetiva lesão ao direito social ao lazer. Ficou entendido pelos depoimentos que a sobrejornada por longos períodos de tempo impediu o trabalhador de se desenvolver como ser humano, tolindo suas aptidões naturais e vivendo apenas para o trabalho produtivo. O empregado usufruía de pouco tempo livre, usando-o apenas para repor sua energia física e mental para o trabalho do dia seguinte, não aproveitando as oportunidades que teria para descansar efetivamente. Como o juiz de primeira instância negou o pedido, o reclamante recorreu ao tribunal, restando deferida a condenação no importe já citado e com os fundamentos indicados. Esta decisão é definitiva.

Caso 5 fonte: www.trt3.jus.br

Processo n 01527-2013-086-03-00-4

Data da publicação da decisão 06/08/2014

Reclamante Marcos Rogerio de Faria

Reclamada: CRBS S/A

Origem: Vara do Trabalho de Alfenas

“ EMENTA: DANO EXISTENCIAL. A indenização por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e do nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, a teor dos artigos 186, 927 do Código Civil e art. 7º, XXVIII da CR/88. Verificando-se, no caso em discussão, que o reclamado exigia cumprimento de jornada desumana e extenuante de trabalho, com patente prejuízo ao direito ao descanso e ao lazer, não há dúvida quanto à configuração dos danos morais.”

Comentário: Processo com decisão definitiva. Neste caso o reclamante, que trabalhava com motorista em rotas intermunicipais, pleiteia indenização por jornada extenuante. Afirmou que sua jornada era de 12, 13 e de até 16 horas por dia, sem intervalos intrajornada. Declara que a reclamada ansiosa por lucros, subtraiu seu direito ao lazer, à vida social, ao descanso e ao convívio familiar. O juiz de primeira instância, negou o pedido, como base nos cartões de ponto. Inconformado, o reclamante apresentou recurso ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, que entendeu por bem reformar a decisão. Analisando o processo os julgadores verificaram que no decorrer de todo o pacto laboral, que foi de abril de 2006 a janeiro de 2013, de forma constante o reclamante trabalhava em sobrejornada. Como exemplos tem-se registros em semanas de trabalho de 6h39 às 21h; de 6h50 às 22h50; de 6h50 às 20h47; de 6h48 às 23h47; de 6h55 às 22h07; e, no sábado 21.02.2009, de 6h30 às 19h22. O trabalho em sobrejornada era rotineiro, como na semana de 23.03.2009 a 29.03.2009, em que o autor cumpriu horários de 6h41 às 22h30, de 5h49 às 22h23, de 5h56 às 18h57, de 6h01 à 1h01 e de 6h42 às 18h11; semana de 08.06.2009 a 13.06.2009, em que o autor cumpriu jornadas de 7h13 às 22h39, de 6h11 às 23h26, de 6h06 às 23h22, de 6h02 às 00h37 e de 6h38 às 17h42; semana de 26.10.2009 a 31.10.2009, em que o autor laborou de 6h41 às 19h07, de 6h50 às 21h24, de 6h52 às 20h17, de 5h54 às 20h25, de 5h50 às 20h35 e de 5h55 às 17h27.

Com esse entendimento o Tribunal reconheceu o dano existencial , sendo violados o patrimônio imaterial daquele trabalhador, no que se refere à sua saúde e bem estar. A condenação foi fixada em R\$ 30.000,00(trinta mil reais)

Caso 6 fonte www.trt3.jus.br

Processo: 0001837-44.2014.5.03.0179 RO

Reclamante: Edmilson Resende Moraes

Reclamada: MRS Logística S.A

Vara de Origem: 41ª. Vara do Trabalho de Belo Horizonte

Data da publicação da decisão 28/01/2015

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL. O dano existencial, como cedição, decorre de toda lesão capaz de comprometer a liberdade de escolha do indivíduo, frustrar seu projeto de vida pessoal, uma vez que a ele não resta tempo suficiente para realizar-se em outras áreas de atividade, além do trabalho. Acontece quando é ceifado seu direito ao envolvimento em atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, os estudos e, por isso mesmo, violando o princípio da dignidade da pessoa humana artigo 1º, inc. III, CF. Indubitável que a obrigatoriedade de prestar serviços por dez horas diariamente e até catorze horas, como reconhecido na r. sentença de Origem, ainda que houvesse uma folga semanal, comprometeu, sobremaneira, a vida particular do autor, impedindo-o de dedicar-se, também, a atividades de sua vida privada. Caracterizado, portanto, o dano existencial *in re ipsa*.

Comentário: Processo em andamento, ainda não tem decisão definitiva. Neste processo o reclamante Marcos Rogério de Faria pleiteou indenização por dano moral existencial, afirmando que trabalhava de forma exaustiva e não estava usufruindo da convivência familiar, social e cultural bem como não tinha como executar do seu direito ao lazer. Neste processo que é de Minas Gerais, o reclamante trabalhou por nove anos, com uma jornada diária entre 10 e 14 horas. A condenação foi fixada em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) e ainda foi determinada a remessa de ofício ao d. Ministério Público Federal, para apuração da eventual prática do crime de redução à condição análoga à de escravo.

Caso 7. Fonte www.trt3.jus.br

Processo nº– 0001006-87.2013.5.03.0063

Data da Publicação - (02/02/2015)

Reclamante: Wlester Pedro Rodrigues (Espolio de)

Reclamada: JBS S/A

Origem: Vara do trabalho de Ituiutaba/MG

“DANOS MORAIS – DIREITO AO LAZER - EXIGÊNCIA DE JORNADAS EXTENUANTES - a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF/88).”

Comentário Esta decisão traz uma particularidade. A ação tem como reclamante o espólio do trabalhador. Como o trabalhador faleceu, seu espólio se torna legítimo a figurar como parte no processo. Para o pedido de dano nesse caso, que o trabalhador atuava como motorista, era forçado por demasiado tempo de trabalho, gerando-lhe acentuada possibilidade de desenvolver patologias. Como afirmado no julgado acima, o estresse provocado por excesso de trabalho pode levar a diminuição da resistência física, a redução das defesas imunológicas e até provocar graves perturbações mentais. Comprovou-se ainda que ele teve a supressão da convivência mais próxima com os seus próximos, e dos momentos adequados, ao restabelecimento de suas forças.

No processo consta que o *de cujus* trabalhou como motorista carreteiro no período de agosto de 2010 a abril de 2011. E que era submetido a jornada exaustiva e fazia uso de inibidores de sono para conseguir cumprir a jornada fixada pelo empregador. Que precisava dormir dentro do caminhão para evitar furto e que com isso viveu sob pressão durante todo o pacto laboral. Este processo ainda está em tramite e não tem decisão definitiva. Sua jornada de trabalho era de 07:00 às 20:00 h com uma hora de intervalo todos os dias, inclusive feriados. O julgador entendeu nesse caso que o cumprimento de jornadas de trabalho exaustivas, com prestação de labor em sobrejornada acima do limite estabelecido pela lei (art. 59, caput, da CLT), constitui causa de danos não apenas patrimoniais ao trabalhador, mas, principalmente, violação a direitos fundamentais e o aviltamento da saúde e bem-estar do empregado, sendo, capaz de ensejar danos à saúde e à sociedade como um todo, na medida em que o obreiro fica privado de uma vida familiar e social dignas, e do lazer, além de gerar risco potencial para acidentes e doenças do trabalho. Assim condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano existência, com base na ofensa ao direito ao lazer, fixando-a no valor do maior salário bruto que o reclamante tenha recebido ao longo de todo o pacto laborativo. O salário constante no

contrato de trabalho paa registro na CTPS era de R\$ 3.926,31 (três mil novecentos e vinte e seis reais e trinta e um centavos). Esta decisão ainda não e definitiva.

Caso 8 . fonte www.trt3.jus.br

Processo nº RO – 0001449-27.2013.5.03.0099

Reclamante: Moacir Santos Souza

Reclamada: Vale S.A.

Origem 2ª vara do trabalho e Governador Valadares

Data da publicação da decisão: 28/01/2015

“DO DANO MORAL POR EXCESSO DE JORNADA
Indubitável que a obrigatoriedade de prestar mais de
14 horas de serviço diárias comprometeu, sobremaneira, a vida particular do
autor, impedindolhe de dedicar-se, também, a atividades de sua vida privada.
Caracterizado, portanto, o dano existencial in re ipsa”

Comentário: neste caso, o reclamante não obteve a condenação na primeira instancia e recorreu ao Tribunal. O Tribunal do Trabalho de Minas Gerais ao julgar o recurso reconheceu o dano existencial, pois o reclamante trabalhava mais de 14 horas por dia e esta jornada teria comprometido sobremaneira sua vida particular, fazendo com que ele não pudesse de dedicar às atividades de sua vida privada. O fundamento elencado pelo autor assevera no fato do labor excessivo determinado pelo empregador fora das exceções permitidas pela legislação. Ele trabalhou de julho de 2003 a setembro de 2013, quando já desempenhava a função de maquinista. Nesse período não usufruía dos intervalos para refeição e descanso. Assim ocorreu a condenação no valor de R\$ 30.000,00(trinta mil reais) a favor do reclamante, fundamentada na configuração de ato ilícito ao solicitar habitualmente o labor em jornada extraordinária fora das exceções legalmente permitidas. Esta decisão não e definitiva, existindo julgamento de recurso pendente.

Caso 9 – fonte: www.trt4.jus.br

PROCESSO: 0000123-28.2014.5.04.0662

Reclamante: Elio Macalli

Reclamada: Companhia Minuano de Alimentos

data de publicação da decisão 11/09/2014

Vara de Origem: Vara do trabalho de Passo Fundo

EMENTA DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. O dano existencial caracteriza-se pelo tolhimento da autodeterminação do indivíduo, inviabilizando a convivência social e frustrando seu projeto de vida. A sujeição habitual do trabalhador à jornada exaustiva implica interferência em sua esfera existencial e violação da dignidade e dos direitos fundamentais do mesmo, ensejando a caracterização do dano existencial.

Comentário: Processo originário da Vara do trabalho de Passo Fundo, no Rio Grande do Sul. Particularidade dos autos reside na redução do valor da condenação Tribunal para o importe de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais). A condenação fixada na primeira instancia foi no montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Neste caso, que discute jornada excessiva de trabalho, capaz de ensejar supressão ou comprometimento de projetos de vida e da vida das relações do empregado, o juiz entendeu, que o reclamante estava de fato submetido a extensas jornadas de trabalho, perfazendo uma média de nove horas diárias e que algumas a realização de jornadas de trabalho eram ainda superiores, citando alguns exemplos: no dia 27.01.2011, no qual o autor laborou das 05h56min às 12h, com uma hora de intervalo, e das 16h03 às 23h03min; dia 23.02.2011, no qual houve labor das 05h53min às 21h28min, com uma hora de intervalo; dia 03.03.2011, no qual o reclamante trabalhou das 01h30min às 11h30min com uma hora de intervalo e das 16h58min às 20h44min; dia 13.08.2011, no qual o reclamante laborou das 06h21min às 17h17min sem fruição de intervalo ; dia 30.09.2011, no qual o autor laborou das 18h33min às 07h03min, com uma hora de intervalo; dia 15.10.2011, na qual o autor laborou das 17h29min às 06h54min, sem fruição de intervalo; dia 08.09.2012, no qual o autor laborou das 06h56min às 18.09min, sem fruição de intervalo e dia 23.09.2012, no qual o autor laborou das 07h23min às 19h18min, sem gozo de intervalo intrajornada. Este processo tem recurso pendente e portanto ainda sem decisão definitiva.

No caso dos autos, o valor da condenação foi reduzido, uma vez que a reclamada utilizou a tese de que o autor laborava como líder no setor de manutenção, sendo responsável por toda manutenção dos equipamentos da recorrente, que conta com aproximadamente 300 funcionários, percebendo remuneração superior aos demais funcionários, tendo, portanto, um nível de responsabilidade maior, em função de seu elevado nível de conhecimento e que a

prática de jornada de trabalho excessiva não era suficiente para ensejar a reparação pleiteada, uma vez que a jornada extraordinária poderia ocasionar apenas dano de ordem patrimonial, em caso de não adimplemento das horas extras, o que não ocorreu. Aponta que a fundamentação baseia-se tão somente na supressão do convívio familiar e social e nos danos causados ao projeto de vida do autor, sem esclarecer, contudo, quais projetos de vida foram frustrados, bem como qual alteração havida no seu convívio familiar.

Caso 10.fonte: www.trt4.jus.br

Nº DO PROCESSO 0000491-82.2012.5.04.0023 RO

Reclamante: Mauro Sergio Marques Da Silveira

Reclamada: WMS Supermercados do Brasil Ltda

Origem : 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Data da publicação da Decisão: 22/05/2014

“ EMENTA - DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. Todo ser humano tem direito de projetar seu futuro e de realizar escolhas com vistas à sua autorrealização, bem como a fruir da vida de relações (isto é, de desfrutar de relações interpessoais). O dano existencial caracteriza-se justamente pelo tolhimento da autodeterminação do indivíduo, inviabilizando a convivência social e frustrando seu projeto de vida. A sujeição habitual do trabalhador à jornada exaustiva implica interferência em sua esfera existencial e violação da dignidade e dos direitos fundamentais do mesmo, ensejando a caracterização do dano existencial.”

Comentário: Processo sem decisão definitiva ate o momento, aguardando julgamento de recurso apresentado pela empresa. A condenação em dano existencial foi fixada no importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais). O reclamante trabalhou de 07h às 20h30min, com 30 minutos de intervalo de 30 minutos de segunda a sábado, em três domingos por mês. Nos feriados ocorridos durante seu contrato, em praticamente a metade deles, trabalhou de 07h às 15h30min, com 30 minutos de intervalo. Ao verificar a jornada nesses moldes, o Tribunal do não hesitou em fixar a condenação em dano existencial, justificando que não ocorreu meramente uma prestação de horas extras, mas sim a sujeição do funcionário à uma jornada visivelmente exaustiva. Entendeu que mesmo tendo ocorrido a promoção do reclamante, não se justifica o detrimento do convívio familiar. Acentua com propriedade que, a ascensão profissional não justifica a sujeição do trabalhador à jornada exaustiva ou a privação do convívio familiar e social, porquanto a assunção de cargo superior na carreira não autoriza a renúncia aos direitos fundamentais.

Pela análise das decisões acima, resta latente a ocorrência da configuração do dano existencial no ambiente laborativo, quase como uma praga silenciosa. Em alguns casos a empresa entende que ao exigir labor em horas extraordinárias e efetuar o pagamento, estaria agindo sem culpa em uma eventual lesão ao empregado. Ocorre que os magistrados não estão entendendo desta forma. A figura da jornada extraordinária, deve se fixar, como seu próprio nome diz, de forma extraordinária. A jornada para além da legal, não pode ser um hábito e deve observar as autorizações normativas para tanto, sem contudo em nenhuma hipótese prejudicar os projetos de vida e a vida das relações dos empregados. No caso da ordenamento jurídico brasileiro, a prestação de horas extras por necessidade imperiosa, decorrente de força maior ou de serviços inadiáveis, bem como a chamada compensação de jornada. (Romar,2013).

A hipótese de força maior é entendida como todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este concorreu, direta ou indiretamente, sendo certo que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. A outra hipótese, refere-se aos chamados serviços inadiáveis, que são aqueles que devem ser terminados no mesmo dia, sob pena de causar um prejuízo manifesto ao empregador. (Romar, 2013).

As horas extras decorrentes de força maior ou de serviços inadiáveis podem ser prestadas inobstante a existência de acordo de prorrogação de horas, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho dentro de 10 dias ou justificadas antes desse prazo em caso de fiscalização. Devem, ainda, observar o limite diário de 12 horas de labor bem ser observada a limitação para o caso de paralisação temporária do serviço em razão de força maior ou causas acidentais, tais prorrogações dependem de autorização do Ministério do Trabalho e tem limite de 45 dias por ano.

A compensação de jornada é também uma situação autorizada de trabalho extraordinário. Acontece sempre que o acréscimo de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, não podendo portanto ser ultrapassada a duração da jornada semanal. Quando ocorre esta compensação não se fala no pagamento do adicional de horas extra. O chamado “banco de horas”, estabelecido no ordenamento prevê que a compensação de jornada deve ser feita no período máximo de um ano, não podendo durante este período ser

ultrapassada a soma das jornadas semanais previstas, bem como o limite máximo de dez horas diárias.

Com base nas decisões analisadas, verifica-se que, de fato a gestão empresarial, medrada sempre no lucro, tenta em alguns momentos priorizar seus interesses institucionais, utilizando o indivíduo como ferramenta deste maquinário. O trabalho extraordinário, pode afetar a saúde do trabalhador dentro e fora do ambiente laborativo, e o fato de remunerar o serviço extraordinário já não é suficiente para o judiciário, se de fato este trabalho acarretar prejuízo aos projetos de vida e a vida das relações de algum empregado.

4 CONCLUSÃO

Esta dissertação teve como problemática o dano existencial nas organizações, gerado quando as empregadores mitigam as possibilidades do empregado praticar a convivência familiar e social, bem como a execução ou prosseguimento de seus projetos de vida em virtude de uma sobreposição da carga de trabalho. Figura recentemente caracterizada pelo judiciário trabalhista brasileiro, é encontrada comumente nas organizações que, focadas apenas nos objetivos institucionais, furtam do empregado a chance de ter uma vida fora do ambiente de trabalho, causando sérios danos às relações sociais e projetos de vida destes trabalhadores. Tais danos ocasionam para a empresa o dever de indenizar os trabalhadores assediados, gerando uma despesa que poderia ser evitada ou minorada através de técnicas de gestão adequadas.

A evolução do mundo trabalho fez surgir um contexto em que ocorre a mistura entre o ambiente laborativo e o ambiente familiar. Todas as facilidades cibernéticas que a terceira fase da revolução industrial, denominada de era digital, trouxeram, viabilizam a execução do trabalho pelo ser humano, em uma jornada de vinte e quatro horas por dia, sete dias na semana e doze meses ao ano. Este o fenômeno que impede a desconexão do trabalhador. Apareceram várias modalidades e formas de contratos de trabalho, possibilitando ate mesmo a dispensa física do empregado na organização substituída pelo trabalho no modo remoto. Em que pese, esta evolução, ao criar novos postos e forma de trabalho, contribui para o exercício do direito ao trabalho na sociedade, fazendo-o valer como um direito social de extrema importância, por outro lado, as organizações tentam extrair ao máximo os benefícios desta prontidão perene do trabalho no ambiente organizacional, sempre medradas no objetivo de auferir muito lucro.

Este envolvimento pleno do trabalhador com o ambiente laborativo, fez acentuar os chamados riscos psicossociais que atrelados a algumas técnicas de gestão fazem o individuo perder sua própria subjetividade, transformando-o em um instrumento de alcance de lucro. O individuo deixa de ser pessoa a passa a ser coisa, quase como antigamente na era da escravidão. Ocorre que agora as empresas possuem técnicas de gestão que mascaram bem esta coisificação do homem, fazendo-o passar por uma espécie de doutrinação empresarial, através do qual, o empregado é levado a acreditar que é natural e necessário dar o melhor de si, adiar seus projetos de vida e a vida de suas relações em função do trabalho e dos frutos que dele

adivinharão. Os riscos psicossociais se acentuam basicamente por três motivos, segundo Dejours (2008), a adoção e utilização em larga escala de técnicas de avaliação individual de desempenho, a generalização dos critérios correspondentes a chamada “Gestão Qualidade Total” e a tolerância do Estado no que diz respeito às violações dos direitos relacionados a proteção à saúde no trabalho.

O repouso semanal remunerado e as férias são direitos garantidos aos empregados, que inferem diretamente em sua saúde e segurança. São direitos fundamentais do trabalhador. O novo mundo do trabalho compromete o real intuito dos institutos que deveriam funcionar como um fôlego para o empregado. Em verdade, diante da desconexão e dos novos padrões de jornadas de trabalho, o empregado de fato e de direito esta longe de efetivar o gozo de suas férias e de seu repouso semanal remunerado.

O formato do usufruto do direito ao lazer sofreu transformações ao longo do tempo e da evolução do mundo do trabalho. As necessidades pós-modernas, os modelos atuais de produção, as novas formas de jornadas flexíveis, a utilização do tempo livre dentro do contexto social, delimitam como o empregado percebe e usufrui do seu direito ao lazer.

As empresas utilizam-se de novas técnicas e projetos de gestão que são na verdade, focadas no aumento da produtividade e empregam uma ilusão de cuidado com o trabalhador, acabando por violarem direitos fundamentais sociais. Assim, o trabalhador se vê cada vez mais envolvido com a empresa, priorizando o trabalho, muitas vezes sem consciência de que isto ocorre, pois na verdade o que se tem no novo mundo do trabalho e a chamada liberdade falseada.

Neste contexto surge a figura do dano existencial no ambiente corporativo, como uma modalidade dos danos imateriais, que atingem direitos da personalidade, tutelados pela valorização da pessoa humana, relacionada a seu bem-estar e sua qualidade de vida, que passaram a ser tratados como um interesse imaterial autônomo e com relevância jurídica. (Soares, 2009). Esse dano ocasiona modificação prejudicial, integral ou não, vitalícia ou temporária a uma atividade ou projeto que uma pessoa estruturou, e, esta modificação se dá em decorrência de um evento lesivo à esta estrutura, de modo que o individuo é obrigado a suprimir, alterar ou dispensar a execução daquele projeto. O dano existencial impõe a reprogramação e obriga o individuo um relacionar-se de modo diferente no contexto social.

Quando esta situação se verifica dentro do ambiente corporativo, a justiça do trabalho brasileira, tem projetado algumas decisões fazendo com que o empregador promova a reparação da supressão desse projeto de vida e o dano à vida das relações.

O trabalhador tem frustrados seus projetos de vida, como, se casar, ter filhos, usufruir efetivamente de suas férias, fazer um curso de graduação, pós-graduação, estudar línguas, fazer uma ginástica, ou simplesmente ir para casa no término ordinário da jornada de trabalho e permanecer em casa sem executar trabalho no modo remoto, gozar integralmente e intensamente de seus intervalos intrajornada e de repouso semanal remunerado. Na esteira destas ocorrências, o empregado acaba prejudicando ainda a vida das relações sociais e familiares, pois, não vai promover sua história vivencial em decorrência de uma sobrecarga de horário de trabalho imposta pelo empregador.

Diante desses fenômenos começaram a surgir reclamações trabalhistas, pleiteando que fossem fixadas pelo judiciário uma reparação por dano existencial causado ao empregado. Esse empregador para ser punido e ter contra ele fixada a responsabilidade civil de reparar, deve ter empregado técnicas de gestão que tiveram como consequência, a violação de direitos fundamentais do trabalhador, na maioria das vezes sem que ele se apercebesse disso.

A pesquisa realizada revela que as decisões trabalhistas utilizaram-se como fundamento fático, na sua maioria, a ocorrência do trabalho acima do limite legal, tanto no modo do trabalho presencial como no trabalho remoto, bem como não concessão de férias.. Observou-se ainda que a extrapolação do limite de jornada atinge também o usufruto intervalo interjornada e intrajornada, bem como o repouso semanal remunerado. Pela análise dos depoimentos pessoais demonstra-se que, na maioria das vezes o trabalhador estava enfeitiçado pela organização, alimentando expectativas e noutros casos, o próprio medo e insegurança com a eventual desvinculação da empresa. Juridicamente, para fundamentar as decisões concessivas de dano existencial, utilizaram-se da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (incisos III e IV, art. 1º da Constituição), o direito social à saúde, ao trabalho, ao lazer e à segurança (art. 6º da Constituição), o direito ao livre desenvolvimento profissional (inciso XIII, art.5º da Constituição) e o direito à jornada de trabalho não superior a oito horas diárias (inciso XIII, art. 7º da Constituição). As condenações analisadas demandaram prova robusta apresentada pelo empregado, autor da ação para aclarar de forma

inequívoca os elementos do dano, compreendidos pelo próprio dano, dolo ou culpa do agente e o nexo causal entre dano e a conduta antijurídica.

Os estados de Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Mato Grosso proferiram decisões que tiveram forte veiculação midiática, ou por serem inéditas ou por trazerem situações ao menos curiosas de condenações em dano existencial. Não usufruir de férias por dez anos, se divorciar por trabalhar demais, trabalhar de forma habitual em sobrejornada, sem pode usufruir de convívio familiar ou social e não ter direito ao lazer.

Quanto aos critérios de fixação do valor do dano, conclui-se que os julgados analisados não demonstram uma forma uníssona de cálculo, em que pese todos empregarem as técnicas de razoabilidade, condições do ofendido e ofensor, reprovabilidade da conduta praticada, bem como o caráter preventivo, punitivo e ressarcitório da indenização. Verificou-se ainda que a condição econômica das empresas foi considerada, fazendo-se uma análise de valor do seu capital social. O período de duração do pacto laborativo também foi empregado como parâmetro para fixação do valor

Diante do exposto a pesquisadora concluiu que o poder diretivo do empregador já não é mais restrito ao universo corporativo, sendo certo que organização, controle e disciplina que são as funções típicas do empregador, ultrapassaram os muros da empresa e estão permeando as relações pessoais dos empregados, bem como seus projetos de vida. Observa-se que o novo mundo do trabalho parece ter feito o homem regredir na sua evolução e voltar a ser tratado como coisa ou instrumento para a obtenção do lucro empresarial.

A dimensão imaginária empresarial é tão acentuada que o empregado considera sua identidade funcional mais importante do que a sua identidade civil, e, nesse contexto, a violação dos seus direitos não é percebida em um primeiro momento como ato ilícito, mas sim como uma tutela da empresa. A pesquisa gera a percepção de que ocorre na verdade o sequestro da subjetividade desse empregado. O empregado é sequestrado de si mesmo e acredita que essa ocorrência é uma proteção e uma oportunidade de crescimento na empresa. A trama organizacional faz a utilidade ser prevalente aos significados, o que leva o empregado, às vezes, a não conseguir preservar sua identidade. A linha entre a pertença frutuosa na empresa e o aniquilamento do ser, como uma espécie de renúncia é muito tênue e estreita e sempre estão relacionadas às gestões empregadas. Assim, sugere-se que as empresas

atentem para esta realidade, em que pese, num primeiro momento, estarem aferindo os lucros advindos de suas consideradas gestão empresarial de ponta, pois, podem estar na verdade contribuindo para a formação de um considerável passivo trabalhista, sendo potenciais sucumbentes em demandas com pleitos de dano existencial no trabalho.

Como limitações esta pesquisa se ateve às análises dos processos judiciais, indicados, observando o depoimento pessoal constantes dos autos, presumindo a verdade nos depoimentos, uma vez que os depoentes são juramentados a dizer a verdade em juízo. As decisões analisadas são recentes e tímidas sobre o tema e ainda demandam, em alguns casos, uma decisão transitada em julgado, de forma definitiva.

Como sugestões para trabalhos posteriores propõe-se que sejam realizados outros estudos nas áreas de gestão empresarial e da psicologia social, bem como, análise da manutenção dos entendimentos e das fundamentações das decisões apresentadas na pesquisa.

REFERÊNCIAS

Almeida Neto, A. A. de. *Dano Existencial - A tutela da dignidade da pessoa humana*. Disponível em www.mp.sp.gov.br. Acesso em 27 de outubro de 2014.

Andreotti, P. A. B. & Oliveira, L. J. de. (2012). *Dignidade no trabalho e competitividade empresarial: necessidade de construir um sistema de valores compartilhados*. Universidade de Marília – UNIVEM, Marília, SP, Brasil; Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC, São Paulo, SP, Brasil.

Barbugiani, L. H. S. (2007, janeiro). Globalização, economia e desemprego (Vol. 73, n. 01, pp. 60-64). São Paulo: LTr.

Baruki, L. V. R. P. (2013). *Uma nova modalidade de riscos no meio ambiente do trabalho: a emergência dos riscos psicossociais*. Organização CONPEDI/UNINOVE; Maria Rosaria Barbato, Daniela da Rocha Brandão (Coords.). Florianópolis: FUNJAB, 2013, pp. 487-516. ISBN: 978-85-7840-195-5 – Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações. pp. 487-516.

Bebber, J. C. *Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações*. Revista ltr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

Bonato, F. M. (2014, 24 de junho). *O reconhecimento do dano existencial na jurisprudência trabalhista*. Jornal do Comércio, Caderno Jornal da Lei.

Brasil. *Consolidação das Leis do Trabalho*.

Brasil. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região www.trt2.jus.br

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região www.trt3.jus.br

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região www.trt4.jus.br

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho www.tst.jus.br

Brito Filho, J. C. M. de. *Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 200

Dejours, C. (2008) *Travail, usure mentale*. (pp. 10-11). Paris: Bayard.

Dejours, C., & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.

Delgado, G. (2006). *Direito Fundamental ao Trabalho digno*. São Paulo: LTr.

Fonseca, R. T. M. *A dignidade da Pessoa: um valor fora do comércio e ínsito ao trabalho*. Disponível em: ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/download/1737/1437.

Frota, H. A. (2011, dezembro). *Noções fundamentais sobre o dano existencial*. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, Norteamérica, 22, 243-254. Disponible en: <<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/4211>>. Fecha de acceso: 23 Oct. 2014

Glina, D. M. R. (2010). *Modelos Teóricos de Estresse, Estresse no Trabalho e Repercussões na Saúde do Trabalhador*. In: Glina, D. M. R. & Rocha, L. E. (Orgs.). *Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca.

Guimarães, L. A. M. & Rimoli, A. O. (2006). *Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional* (vol. 22, n. 2, pp. 183-192). Psicologia: teoria e pesquisa. Brasília.

Limongi-França, A. C. & Rodrigues, A. L. (2009). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática* (Vol. 22, 4a. ed.). São Paulo: Atlas.

Mano, C. & Ikeda, P. (2012, 31 de outubro). Qual é o limite das jornadas de trabalho? (pp. 24-31). *Revista Exame*, São Paulo.

Martinez L. (2014). *Curso de Direito do Trabalho* (5a ed.). São Paulo: Atlas

Martinez, P. D. (2013). *A “felicidade” no trabalho como mecanismo de produtividade e a busca pela excelência: as novas técnicas de gestão empresarial e o assédio moral organizacional*. organização CONPEDI/UNINOVE; Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Mirta Gladys Lorena Manzo de Misailidis, Lucas Gonçalves da Silva (Coords.). Florianópolis: FUNJAB, 2013. Inclui bibliografia ISBN: 978-85-7840-210-5 – Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações. pp. 7-36.

Misailidis, M. G. L. M. e Souza, P. B. (2013). *O trabalho e seus sentidos: uma análise do direito ao lazer sob a ótica dos jovens executivos*. Direito do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNINOVE; Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis, Lucas Gonçalves da Silva (Coords.). Florianópolis: FUNJAB, 2013. ISBN: 978-85-7840-210-5 – Modo de acesso: www.conpediorg.br em publicações.

Martins, S. P. (2008). *Direito do trabalho* (24a ed.). São Paulo: Atlas.

Oliveira, S. G. (2010). *Proteção jurídica à saúde do trabalhador* (5a ed., p. 195). São Paulo: LTr.

Marino C., Neves, N. & Rossi, L. (2013, março). Viramos escravos da tecnologia? *Revista Você S.A.*, pp. 27-35. Editora Abril. São Paulo.

Romar, C. T. M. (2014) *Direito do Trabalho Esquematizado* (2a ed., p. 736). Saraiva.

Sato, L. & Bernardo, M. H. (2005). *Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem* (Vol. 10, n. 4, pp. 869-878). Ciência e Saúde Coletiva.

Silva, Gabriela Rangel da Silva (2012). *As novas tecnologias no direito do trabalho: direito à*

desconexão. Organização CONPED/UFF; Wanise Cabral Silva, Mirta Gladys Lerena Manso de Misailidis, Maria Rosaria Barbato (Coords.). Florianópolis: FUNJAB, 2012. ISBN 978-85-7840-125-2 – Modo de acesso: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/ufrf.php>. pp. 439-468.

Soares, F. R. (2007). *Dano existencial: Uma leitura da responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais sob a ótica da proteção humana*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Venosa, S. de S. (2012) *Direito Civil. Responsabilidade Civil* (Vol. 4, 12a ed.). São Paulo: Atlas.