

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

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

CARLOS LUIZ STRAPAZZON

LUIZ FERNANDO BELLINETTI

SÉRGIO MENDES BOTREL COUTINHO

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

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

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

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

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

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

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

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

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

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara; coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, Luiz Fernando Bellinetti, Sérgio Mendes Botrel Coutinho – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-108-1

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

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



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

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O Grupo de Trabalho de nº 62, do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, intitulado Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, contou com a apresentação de 29 trabalhos.

Os temas expostos pelos participantes, e as discussões e debates desenvolvidos, confirmaram que a tensão entre sistema de direito interno e sistema internacional de direitos humanos, esfera pública e esfera privada, assim como os conflitos ideológicos de vertentes de pensamento social e liberal, se intensificam à medida em que a vida em sociedade se torna mais complexa.

Defendeu-se, durante as exposições e discussões, que o modelo de produção capitalista do século XXI, que em alguns setores da economia provoca verdadeira ruptura com o modelo fordista, impõe uma revisão do modo pelo qual o direito do trabalho é produzido e interpretado, a fim de que os direitos fundamentais envolvidos sejam harmonizados e sua proteção efetivamente concretizada.

A investigação dos efeitos das propostas de terceirização da atividade-fim geraram intensa polêmica nos debates. A contraposição de entendimentos sobre o tema resume-se ao fato de que enquanto alguns enxergam na terceirização da atividade-fim uma necessidade para que o País e suas empresas aumentem sua competitividade no mercado internacional, outros vislumbram um verdadeiro retrocesso, sob o argumento de que a vantagem competitiva das empresas estaria sendo alcançada em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Destacou-se, também, pesquisa demonstrando que sob a bandeira da sustentabilidade, algumas empresas têm demonstrado preocupação com a reinserção de idosos no mercado de trabalho. De fato, existem linhas de financiamento destinadas para empreendimentos econômicos com impacto social. A reinserção de idosos no mercado de trabalho parece se enquadrar neste contexto. Haveria, nesse caso, uma natural adequação das práticas do mercado com a ordem constitucional?

A importação do instituto norte-americano dos punitive damages e sua adequação à ordenamento pátrio, com enfoque no direito do trabalho, foi objeto de apresentação em que se sustentou que referido instituto pode servir à efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Resta-nos aguardar para constatar de que forma os tribunais pátrios se posicionarão sobre esse tema.

No âmbito do direito do consumidor, foi apresentado trabalho em que se propôs uma análise entre o absolutismo e o relativismo da tutela constitucional dos direitos fundamentais do consumidor.

A rigor, uma análise holística dos trabalhos apresentados demonstra que, em linha com a ementa do GT 62, as diversas vertentes de abordagem utilizaram o reconhecimento da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas como elemento de legitimação das mais distintas propostas e conclusões.

É por isso que os coordenadores têm a satisfação de levar à publicação mais essa obra coletiva, que representa o resultado do trabalho do CONPEDI e seus associados, reunindo estudos e pesquisas sobre a temática da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais.

Esperando que a obra seja bem acolhida, os organizadores se subscrevem.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazon

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Sérgio Mendes Botrel Coutinho

**SOBREJORNADA: UM OLHAR A PARTIR DO DANO MORAL EM RAZÃO DE
DOENÇAS PSICOLABORAIS**

**JOURNEY OF EXCESS: A LOOK FROM THE MORAL DAMAGE DUE TO
OCCUPATIONAL DISEASES**

**Robert Carlon De Carvalho
Viviane Coêlho de Séllos Knoerr**

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo avaliar a responsabilidade civil do empregador por conta dos danos psicolaborais causado ao empregado celetista em razão da submissão destes ao regime de sobrejornada de trabalho. O estudo aborda temas relevantes, como a teoria do contrato de trabalho; as limitações constitucionais e celetistas acerca da jornada de trabalho. Tudo frente ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Avalia outrossim os direitos fundamentais e humanos previstos ao trabalhador, como o direito fundamental à saúde, como pressuposto da existência digna. Abordar-se-á o tema através do método dedutivo e dialético, além da pesquisa em livros, artigos e publicações jurídicas no geral.

Palavras-chave: Dano moral, Dignidade da pessoa humana, Relação de emprego, Sobrejornada

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to assess the liability of the employer because of the psychological damage caused to the CLT employee on the grounds of the submission of these excessively long regime of work. The study addresses important issues such as the theory of employment ; the constitutional and legal limitations on working hours . All against the constitutional principle of human dignity. Furthermore evaluates the fundamental and human rights provided to the worker, as the fundamental right to health, assumption of dignified existence. It will address the issue through deductive and dialectical method, in addition to research in books, articles and legal publications in general.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Existential damage, Human dignity, The employment relationship, Excess journey, The social function of the company

INTRODUÇÃO

O tema escolhido coloca em foco o instituto da Sobrejornada de Trabalho.

O estudo é delimitado pela Responsabilidade Civil do Empregador por Dano Moral em face da sobrejornada laboral do empregado celetista. Buscar-se-á compreender quais são os possíveis danos causados ao trabalhador celetista em razão da sobrejornada de trabalho e se são passíveis de tutela pelo instituto da responsabilidade civil.

A importância do tema revela-se dado o fato de que a fixação da jornada é essencial para preservar a saúde do trabalhador celetista, pois o trabalho excessivo é apontado pelas pesquisas como gerador de doenças profissionais e de acidente de trabalho. Portanto, o controle da jornada diária e semanal do trabalhador pela norma positivada constitui em eficaz medida para prevenir tais ocorrências. Prevenção esta determinada pela Constituição da República Federativa do Brasil que traz como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A importância dos Direitos do Trabalho é ressaltada na Constituição da República Federativa do Brasil ao serem elevados ao patamar de Direitos Fundamentais. Muito embora campanhas para a sua flexibilização busquem a desregulamentação ou derrogação de normas de proteção ao trabalhador, problema a ser enfrentado sob a ótica do Direito Local e da Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948. Este documento se consagrou dentre os Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, tendo sido regulamentados pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU em 1966.

A declaração, determina a observância pelas nações dos direitos humanos, vez que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos e devem agir em relação umas com as outras com o espírito de fraternidade.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 1º, III instituiu como fundamento do Estado Democrático de Direito a Dignidade da Pessoa Humana, princípio que, nos termos do artigo 60, parágrafo 4º, constitui cláusula pétrea entre os direitos e garantias do cidadão.

Ao avaliar o conteúdo do Título I da Constituição Cidadã de 1988, tem-se por manifesto que os direitos ao trabalho, ao lazer e a família ocupam todas as esferas da afirmação jurídica existentes no plano constitucional; existindo para além do direito positivado, e norteado pela Declaração Universal dos Direitos da Pessoa Humana. Uma lei maior de natureza ética cuja observância se faz necessária, e compreende a Função Social da Empresa.

Não obstante a atual preocupação do legislador com o bem estar do trabalhador, o que se denota do cenário atual é uma invariável ocorrência de doenças laborais, notadamente as psicolaborais, afligindo o trabalhador como resultado de um meio ambiente laboral hostil e indigno. Reflexo do abuso do poder de direito do empregador ao expor o trabalhador a jornadas exorbitantes de trabalho.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os efeitos da jornada excessiva de trabalho imposta ao empregado celetista e os danos causados face à responsabilidade civil do empregador.

Os marcos teóricos, questionamentos e soluções avaliados e/ou sugeridos são dotados de relevância social, já que ultrapassam a simples discussão acadêmica de um tema polêmico. Diante do atual cenário político e econômico, no qual o ramo empresarial necessita de regras constitucionais, que garantam a continuidade de suas atividades. A sociedade por sua vez também necessita de regras e políticas que lhe garantam a efetivação dos direitos fundamentais e sociais.

Assim, a relevância do tema ora proposto é prática e consiste, no sentido de: *a)* embasar a atuação dos empresários e operadores do direito; *b)* possibilitar a sociedade pleno conhecimento dos direitos fundamentais sociais frente à jornada de trabalho; *c)* esclarecer os danos causados e tutelados pelo direito visando à garantia à efetividade dos direitos sociais por meio da atividade empresarial e da colaboração da sociedade.

Abordar-se-á o tema através do método dedutivo e dialético, ou seja, a partir do estudo sobre a definição e aplicação das garantias constitucionais, far-se-á a abordagem sobre o tema proposto. Para a realização da pesquisa serão utilizados textos constantes de livros, artigos e publicações jurídicas no geral.

1 O CONTRATO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Existirá contrato de trabalho sempre que uma pessoa física se comprometa a prestar serviços para outra, e sob sua dependência, durante um certo período, determinado ou indeterminado, mediante uma contraprestação.

Segundo o artigo 442 da CLT, contrato individual de trabalho “[...] é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, todavia este conceito tem sido criticado pela doutrina e pela jurisprudência em razão de não corresponder à relação de emprego, mas sim por criar esta relação.

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo. (BARROS, p.236/237)

Ressalta MARTINS (2008, p.97) que “é pacto laboral um contrato típico, nominado, com regras próprias, distinto do contrato de locação de serviços do Direito Civil, de onde se desenvolveu e se especializou”. Ainda traz que, mesmo no regime em que a legislação estabelece cotas para admissão do empregado, como de deficientes, de aprendizes, a empregada só irá trabalhar na empresa se assim o desejar, indicando também o ajuste de vontades entre as partes.

O contrato de trabalho é o instrumento jurídico por meio do qual se estabelece a relação de emprego na qual o empregado subordina-se juridicamente a empregador, estabelecendo-se entre eles direitos e deveres recíprocos.

A relação de emprego advém de um contrato de trabalho e possui características próprias. Deriva, portanto, de um negócio jurídico.

Da combinação dos artigos 2º, e 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, pode-se relacionar como requisitos caracterizadores da relação de emprego o trabalho por pessoa física, a personalidade, a não-eventualidade, a subordinação, a onerosidade bem como a assunção dos riscos pela empregador.

Das características trazidas pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho tem-se que o empregado sempre será pessoa física, importando dizer que somente o empregador poderá ser pessoa jurídica ou física, jamais o empregado.

Além de ser pessoa física, para caracterizar a relação de emprego, esta relação deverá ser *intuitu personae*. O empregado não poderá se fazer substituir por outro durante a prestação de serviços.

Na relação de emprego o trabalho deve ser prestado também de forma habitual. Não eventual. É por si um contrato de trato sucessivo, de duração, que perdura no tempo.

A não-eventualidade significa dizer que a prestação de serviços será habitual, em caráter permanente, ainda que por curto espaço de tempo. A permanência do trabalhador na empresa deverá, portanto, ter animo definitivo.

A onerosidade traz que na relação de emprego há prestações e contraprestações recíprocas entre as partes.

Nesta relação o empregado exerce suas atividades com dependência diretiva, está subordinado. A subordinação jurídica faz com que o empregado acolha o poder diretivo do empregador quanto ao modo de realização da prestação dos serviços. Fala-se, aqui, em limitar a autonomia da vontade do empregado, conferindo ao empregador o poder/dever de decisão e direção sobre o negócio e a função do empregado, devendo, pois, no seu exercício, respeitar as normas de proteção ao trabalhador.

A subordinação jurídica do empregado às ordens da empregador (colocando à disposição deste sua força de trabalho) de forma não eventual é a mais evidente manifestação da existência de uma relação de emprego.

1.1 O contrato de trabalho como um negócio jurídico

Negócios Jurídicos são declarações de vontade destinadas a produzir o efeito jurídico almejado pelos seus agentes. Assentam-se, portanto, na vontade específica e objetiva dos agentes que devem atuar em conformidade com os preceitos legais.

O negócio jurídico é a expressão de vontade dirigida a um determinado fim. Para que produza seus efeitos é necessário que seja revestido de certos requisitos quanto à pessoa dos agentes, ao objeto da relação e quanto à forma da emissão da vontade.

A relação de emprego, espécie da relação de trabalho, é um contrato firmado entre empregado e empregador, na qual aquele presta serviços a este.

O contrato de trabalho é, portanto, um Negócio Jurídico. “[...] ato no qual uma ou mais pessoas, em virtude de declaração de vontade, constituem uma relação jurídica, segundo os limites legais. A vontade instaura o vínculo [...]” (NASCIMENTO, 2010, p.596).

A relação de emprego é um contrato cujo conteúdo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário. (JORGE NETO, e, CAVALCANTE, 2004, p.249).

As partes envolvidas na relação de emprego, portanto, firmam entre si um contrato de trabalho, no qual a um dever do empregado corresponde um dever da empregador. (MARTINS, 2008 p.101).

Assim, o vínculo de emprego é uma relação jurídica estabelecida pela livre expressão de vontade das partes. É negocial, na qual de um lado o empregado compromete-se a prestar o serviço, e de outro a empregador a remunerá-lo. A vontade das partes está, obrigatoriamente, presente no momento da formação do vínculo.

2 A JORNADA DE TRABALHO NA RELAÇÃO DE EMPREGO CELETISTA

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato.

É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. (DELGADO, 2003, p.824).

A Constituição da República Federativa do Brasil, fixou a jornada diária em 8 (oito) horas, e a semanal em 44 (quarenta e quatro) horas (art.7, XIII), facultando a compensação de horários ou a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva. Fixou ainda, aos trabalhadores expostos a regimes de turno de revezamento, em 6 (seis) horas diárias (XIV). O trabalho por turno é aquele em que grupos de trabalhadores se sucedem na empresa, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa. No Turno Ininterrupto de revezamento, os trabalhadores são escalados para laborar em diferentes períodos de trabalho, em forma de rodízio.

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 também trata do tema ao dispor a limitação da jornada de trabalho em 8 (oito) horas diárias. (art. 58)

A fixação da jornada de trabalho revela-se importante, tendo em vista que, por meio dela pode ser auferida a remuneração do trabalhador, a qual é fixada levando-se em conta o tempo trabalhado ou à disposição do empregador. Também é importante para preservar a saúde do trabalhador, tendo em vista que o trabalho excessivo, como ver-se-á adiante, é um gerador de doenças profissionais. Logo, o controle da jornada diária e semanal do trabalhador constitui eficaz medida para reduzir a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. Também é importante meio para que o trabalhador possa, visando inclusive à sua saúde, gozar de lazer, do convívio com a família, amigos, do convívio com a sociedade que o reconhece como um ser existente. A fixação e limitação da jornada de trabalho tem papel fundamental para a salvaguarda dos direitos constitucionais e fundamentais à saúde, higiene, segurança, lazer, e família, dispostos nos artigos 6º e 7º da Constituição da República Federativa do Brasil.

Com o escopo de resguardar a incolumidade física e psíquica do trabalhador e aumentar a sua qualidade de vida, o Direito do Trabalho coibiu o trabalho em sobrejornada, tido, pois, como aquele superior a duas horas diárias a partir do limitador constitucional de

jornada, salvo em casos excepcionais decorrentes de força maior.

Tais garantias buscam evitar jornadas extenuantes que privem o trabalhador do convívio social e familiar, prática de lazer, atividades culturais, estudos, entre outros.

2.1. A JORNADA LABORAL PREVISTA NO DECRETO-LEI N. 5452 DE 1º DE MAIO DE 1943 E A VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Apesar de o artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, em seus incisos XIII e XIV, tratar de norma de saúde pública a legislação trabalhista vigente prevê que a jornada de trabalho ainda poderá, mediante remuneração extraordinária, ser acrescida de até duas horas diárias, ao teor do artigo 59.

Ainda, dois tipos de empregados são indicados na CLT, nos incisos I e II do artigo 62, como categoria de empregados, não sujeitos ao controle de jornada. É o caso do trabalhador que exerce atividade externa incompatível com a fixação de horários de trabalho, e, daqueles trabalhadores que exercem cargo de gestão, respectivamente.

Com fulcro nas presentes exceções e na falta de fiscalização que, mesmo com a limitação legal, trabalhadores laboram por mais de 10 horas diárias. E ainda, é comum que os empregados que exercem cargos de gestão, sejam compelidos por seus empregadores a trabalhar sem saber a hora de chegada ou de saída do trabalho, fato este que caracteriza uma irregularidade trabalhista decorrente do abuso do poder de direito do empregador.

Trabalhar sem saber a hora da chegada e da saída é uma irregularidade trabalhista que afronta a dignidade da pessoa humana.

Os elementos essenciais para que se possa ter uma noção do que é dignidade humana, podem ser elencados do seguinte modo: primeiro, trata-se de um direito personalíssimo, uma qualidade de cada ser humano; segundo, surge do respeito por parte das pessoas, da própria sociedade; terceiro, cumpre ao Estado o respeito e a consideração à dignidade da pessoa humana, garantindo a todos, condições existenciais mínimas para uma vida digna.

Nesse raciocínio, BRITO FILHO (2006, p.135) traz que “a dignidade deve ser considerada como atributo do homem, algo que dele faz parte e, portanto, o faz merecedor de um mínimo de direitos”. Não obstante isso, SARLET (2001, p.34), afirma que a dignidade

“como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado”.

A dignidade da pessoa humana é princípio constitucional que deve ser observado e respeitado pelo Estado e por toda a sociedade brasileira. A dignidade é um valor inerente à pessoa humana, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida. Trazendo consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas. Constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos Direitos Fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

O trabalho em jornada excessiva atenta contra a dignidade da pessoa humana, sendo, portanto, uma das graves formas de violação dos direitos humanos. Dessa forma, entende LOTTO (2008, p.40) que o trabalhador envolvido nessa situação é privado da sua condição de ser humano, deixa de ser destinatário dos bens e produtos por ele produzidos para assumir a condição de instrumento de trabalho. Perde sua dignidade, sua imagem e, não raramente, sua própria identidade, uma vez que se vê desprovido até de laços de família e dos valores de cidadania. Seu trabalho perde o valor social e humano estampado no art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil.

As pessoas são dotadas de dignidade, na medida em que têm um valor intrínseco, sendo o acesso e o gozo de seus Direitos Sociais (saúde, lazer, família) a base da dignidade humana, estando intimamente relacionada com a concepção do pleno emprego e a dignidade da pessoa humana. Submeter o trabalhador empregado a jornada abusiva surge como a negação absoluta do valor da dignidade humana, da autonomia e da liberdade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura a todos os homens, como direitos mínimos, que nascem iguais em dignidade e direitos (art. 1º), e principalmente, livres, a família (art. 16º), reconhecida como elemento base da sociedade; a segurança social, podendo exigir a satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis (art. 22º).

Adiante, prevê que toda pessoa tem direito ao trabalho digno (art.23º), ao repouso e ao lazer (art.24º), destacando ainda que toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho.

Já a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, estabelece a jornada máxima diária de trabalho de 8 horas, e jornada especial para os trabalhadores em turno de revezamento, de 6 horas diárias.

O trabalho em excesso de jornada constitui violação da dignidade da pessoa humana. Logo, todas as relações de trabalho devem respeitar os princípios balizadores dos direitos humanos, por se tratar de um direito fundamental garantido constitucionalmente, o qual deve estar presente na vida das pessoas de modo a garantir a sua dignidade.

3 AS DOENÇAS PSICOLABORAIS: ESTRESSE E ANSIEDADE

O trabalho em regime de sobrejornada faz com que o trabalhador deixe de lado as essências emocionais para sentir, pensar, agir e se relacionar como máquina, pois a palavra que circula entre os profissionais é produzir, com isso, aumenta a tendência ao estresse que constantemente dificulta o bem estar no ambiente de trabalho.

Stanley ROBBINS (1996, 325) destaca que o estresse pode ser provocado por qualquer situação ou sensação que faz o ser humano se sentir frustrado, irritado ou ansioso, sendo diferenciado entre as pessoas, podendo ser combinado com os fatores genéticos e biológicos. Já a ansiedade é uma sensação de apreensão, nervosismo ou medo, onde a origem desse sentimento é desconhecida, o que aumenta a angústia, capaz de prejudicar a auto – estima e a saúde do ser humano. O estresse pode provocar problemas de saúde, assim como doenças físicas e psicológicas, como a depressão, onde uma situação de frustração, irritação ou ansiedade contínua desencadeia comportamentos prejudiciais à saúde do ser humano.

Um ambiente de trabalho equilibrado deve ter segurança, ergonomia e aspecto psicológico sendo fundamentais para que o trabalhador desenvolva sua função de maneira satisfatória, para o empregador e para si mesmo.

A Constituição da República Federativa do Brasil assegura a todos os cidadãos o direito ao trabalho, ao salário, à cidadania e à dignidade humana. Os artigos 5º e 7º do texto constitucional elegem no artigo 225 o meio ambiente à categoria de bem de uso comum do povo, impondo ao empregador a obrigação de assegurar um ambiente de trabalho sadio, assegurando, ao profissional demitido, o direito a encontrar-se nas mesmas condições de saúde física e mental que se encontrava na época da sua admissão.

Destacam FERREIRA e GODOY (2012, p.348) que a previsão constitucional assentada no artigo 7º, inciso XXII, que determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança visa a redução de riscos no meio ambiente de trabalho, reforça a necessidade de respeito às normas protetivas de um ambiente laboral hígido.

A Consolidação das Leis do Trabalho lida com as doenças psicolaborais de maneira enérgica, pois considera a saúde e a segurança fatores vitais para prevenção de acidentes, buscando sempre evitar o sofrimento do trabalhador, pois a omissão da adoção de medidas preventivas de acidentes e doenças do trabalho traz consequências jurídicas penalizadoras ao empregador.

O artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho assegura que as empresas devem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, conforme a Lei n. 6.514 de 1977 e instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

O artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a responsabilidade do empregador sobre eventuais doenças ou acidentes que venha sofrer o empregado, quando o empregador não cumprir com as obrigações preventivas no ambiente de trabalho.

Isso implica dizer que é dever de todos, Estado e particulares, salvaguardar a saúde do trabalhador. O ambiente de trabalho é fator de condução à dignidade humana. É essencial, portanto, que o trabalhador exerça a sua função de maneira digna, evitando sofrimentos psíquicos, que por vezes decorrem da excessiva jornada de trabalho ou do autoritarismo de alguns profissionais que ocupam cargos superiores aos seus subordinados.

3.1 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE

A saúde, segundo a Organização Mundial de Saúde, é o complexo do bem-estar físico, mental e social e por tais razões passou a ser reconhecida como um dos Direitos Fundamentais de todo ser humano, independentemente da condição social ou econômica da pessoa. A saúde é uma constante busca pelo equilíbrio entre influências ambientais do modo de vida e demais componentes que cercam a sociedade.

A vigente Constituição da República Federativa do Brasil consagrou a saúde como direito fundamental da pessoa humana. A saúde comunga, na ordem jurídico-constitucional Brasileira, da dupla fundamentalidade formal e material da qual se revestem os direitos e garantias fundamentais (e que, por esta razão, assim são designados) na nossa ordem constitucional. (SARLET, 2007, p.2-3)

O direito à saúde é um direito constitucionalmente positivado, que alcança o status de norma superior hierárquica, fundamental, que visa proteger o direito à vida e assegura o direito à integridade física, mental e corporal, evidentemente, também protegendo a saúde.

Esclarece SARLET (2007, p. 3) tratar-se de norma superior hierárquica na condição de normas fundamentais insculpidas na Constituição escrita. Que encontram-se submetida aos limites formais (procedimento agravado para modificação dos preceitos constitucionais) e materiais (as assim denominadas "cláusulas pétreas") da reforma constitucional. Por derradeiro, nos termos do que dispõe o artigo 5º, parágrafo 1º, da Constituição, as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais são diretamente aplicáveis e vinculam diretamente as entidades estatais e os particulares, dentre eles os empregadores, que tem por dever apresentar ao empregado um meio ambiente de trabalho saudável e condições dignas e humanas de trabalho. Já no que diz com a fundamentalidade em sentido material, esta encontra-se ligada à relevância do bem jurídico tutelado pela ordem constitucional, dada a importância da saúde para a vida com dignidade humana.

A saúde constitui um direito de toda pessoa e um dever do empregador, conforme descrito no artigo 6º da Constituição Cidadã brasileira, pois a resistência do cidadão encontra-se entre os bens inatingíveis do ser humano, digna de receber a tutela protetiva estatal, porque se unifica em característica indissociável da qualidade e do direito à vida.

O reconhecimento da saúde, como direito fundamental, encontra legitimidade material no texto constitucional e em tratados internacionais como na Declaração Universal dos Direitos Humanos, por ser parte integrante do mínimo existencial e por ser elemento fundamental da dignidade do ser humano.

DEJOURS (2001, p.138) explica que o trabalho em sobrejornada jamais é neutro, ou joga a favor da saúde, pelo contrário, contribui para sua desestabilização e empurra o sujeito para descompensação. Compreende ainda que: "o sofrimento é inerente ao ambiente laboral, toda organização do trabalho é de antemão desestabilizadora da saúde".

O direito à saúde compõe um dos itens da Seguridade Social, aparece relatada no artigo 194 do texto constitucional e "compreende um conjunto integrado de ações de iniciativas dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos à saúde, à previdência e à assistência social."

Tratando do tema SARLET (2004, p.59.60) explica que o ser humano é merecedor de respeito e consideração por parte do estado e da comunidade. A pessoa humana é assegurada contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano e deve ter garantias as condições existenciais mínimas para uma vida saudável.

O direito à saúde deve ter sua aplicação de maneira eficaz, imediata e direta, pois o que está em questão é o direito à vida, a sobrevivência do ser, sendo, um direito superior aos demais escritos na Constituição brasileira.

A Constituição da República Federativa do Brasil, no seu artigo 196, traz que a saúde é o direito de todos e o dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

O direito a saúde não é compreendido como um direito de ser saudável, mas sim como proteção à saúde que envolve: direito de defesa e o direito social de obter ações voltadas a prevenção de doenças e à promoção, proteção e recuperação da saúde.

No ordenamento pátrio, o direito fundamental à saúde encontra-se disciplinado na legislação constitucional e na infraconstitucional, de maneira que se pode qualificar como direito fundamental originário e direito fundamental derivado.

Como direito fundamental originário, por estar compreendidos os direitos previstos na Constituição e capacitados a produzir efeitos independentemente de interposição legislativa. E, como direitos derivados vez que configuram hipóteses em relação às quais houve interposição legislativa que regulamenta o exercício da aplicabilidade do direito à saúde, como o dever do empregador de realizar a promoção, proteção e recuperação da saúde do trabalhador.

A Constituição da República Federativa do Brasil trouxe grandes alterações na área do direito trabalhista, estabelecendo garantias mínimas de controle das relações profissionais no ambiente de trabalho, assim como, proteção aos empregados, baseado nas regras dos direitos e garantias fundamentais.

O texto constitucional da década de 1980 provocou reestruturação no que se refere a direito trabalhista, revogando o dispositivo legal da Consolidação das Leis do Trabalho, redigida no ano de 1943, pois apresentava-se incompatível com os dispositivos apresentados na Constituição da República Federativa do Brasil. Todavia, artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, que exclui dos empregados gestores, assim como dos empregados que exerçam atividades externas, a uma jornada de trabalho limitada, foi mantido.

Na visão de MARTINS (2008, p.486) o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê certos tipos de empregados que: “são excluídos das proteções normais da jornada de trabalho, isto é, “não têm direito a hora extras e a adicional de horas extras”.

A Constituição da República Federativa do Brasil, no que diz respeito aos direitos e garantias fundamentais estabeleceu em seu artigo 7, incisos XIII e XIV, que a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. E que eventual hora laborada de forma extraordinária deverá ser paga acrescida de um adicional mínimo de cinquenta por cento.

No relato de NASCIMENTO (2010, p.399), o texto constitucional vigente: “modificou os Direitos Sociais, incluídos não mais como parte da ordem econômica e social, mas entre os direitos e garantias fundamentais”. O que implica no entendimento semelhante ao de SILVA (2001, p.258) a Constituição brasileira de 1988 estabeleceu em seu texto as condições e valores mínimos de proteção ao trabalhador, inclusive buscando garantir o equilíbrio entre trabalho e descanso, quando estabelece duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanal.

O que leva a interpretar que a Constituição da República Federativa vigente em território brasileiro e a Consolidação das Leis do Trabalho são incompatíveis, provocando um descompasso nas decisões dos julgadores que continuam aplicando as regras trabalhistas infraconstitucionais que datam anteriormente à promulgação da legislação constitucional.

No ano de 1994, após a promulgação da legislação brasileira de 1988, o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho sofreu alterações no referido dispositivo, por meio da Lei n. 8.966, onde dispõe que: não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo; os empregados que exercem suas atividades externas incompatível com a fixação de horário de trabalho. Devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro do empregado. Assim como gerentes são considerados cargos de gestão, aos quais se equiparam para efeito do disposto neste artigo os diretores e chefes de departamento ou filial.

A classe trabalhista luta contra os desrespeitos sofridos em relação às imensas jornadas de trabalhos que os empregadores exigem dos mesmos. Com o passar dos séculos, os direitos como limitação na jornada de trabalho foram gradualmente adquiridos com a finalidade de proteger a integridade física e psíquica do profissional.

DELGADO (2003, p.17) explica sobre a jornada de trabalho como: “a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia”.

Ainda, sobre o respeito da jornada de trabalho, tem-se como o lapso temporal diário em que o empregado coloca-se à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. Deste modo, é a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato a que se vincula. (DELGADO, 2003. p.17)

A regulamentação da jornada de trabalho diário visa a preservar a saúde do profissional, principal instrumento de produtividade dos empregadores, pois um empregado bem descansado desenvolve melhor suas atividades, produzindo mais no exercício de suas funções, gerando melhores ganhos a instituições empregadoras.

O descanso do trabalhador auxilia na reintegração do mesmo à sociedade, pois as atividades profissionais o afastam do convívio social, tendo em vista que o excesso de trabalho segrega o ser humano do lazer, forçando-o a uma vida degradante.

De acordo com ROBBINS (1996, p.325) o estresse pode ser provocado por qualquer situação ou sensação que faz o ser humano se sentir frustrado, irritado ou ansioso, sendo diferenciado entre as pessoas, podendo ser combinado com os fatores genéticos e biológicos. Já a ansiedade é uma sensação de apreensão, nervosismo ou medo, onde a origem desse sentimento é desconhecida, o que aumenta a angústia, capaz de prejudicar a autoestima e a saúde do ser humano. O estresse pode provocar problemas de saúde, assim como doenças físicas e psicológicas, como a depressão, onde uma situação de frustração, irritação ou ansiedade contínua desencadeia comportamentos prejudiciais à saúde do ser humano.

A realização de trabalho, pois, em ambiente hostil e condições indignas como o trabalho em sobrejornada causam ao trabalhador doenças psico laborais como o estresse e a ansiedade. Doenças ocupacionais, dado o nexo de causalidade com o trabalho realizado.

3.2 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO MEIO DE ESTABELEECER CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO E PLENO EMPREGO

No Brasil, a jornada de trabalho excessiva está relacionada a fatores como a situação de pobreza e às condições de vida da população, uma vez que as deixam propícias e disponíveis trabalhos não regulamentados e informais, além de jornada excessiva.

Outrossim, cumpre frisar que a ausência de fiscalização por parte do poder público, a impunidade dos empregadores, a ineficácia e a demora do órgão jurisdicionado para julgar estes casos, bem como a ausência de políticas sociais, também contribuem para o aumento a realização de trabalhos em jornadas abusivas.

Sob a ótica da centenária convenção número 1 da Organização Internacional do Trabalho, que se refere à jornada semanal de 48 horas, que o crescimento econômico no Brasil tem observado, tornando-se uma realidade, a limitação da jornada laboral em 44 horas. Ademais disso, frequentes são as lutas para a redução desta jornada para 40 horas, como vem ocorrendo em outros países.

A Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, apesar de fixar a jornada de trabalho semanal em 44 horas, e diária em 8 horas, em consonância com a Constituição da República

Federativa do Brasil, ela também permite que essa jornada seja prorrogada em até 2 horas diárias, o que pode ensejar em um trabalho legal, mas imoral, de até 56 (cinquenta e seis horas) semanais. E mais, exclui determinadas categorias profissionais do controle de jornada, tais como já visto, os gestores e trabalhadores externos, fazendo com que, em muitos dos casos, eles venham trabalhar em jornadas superiores a de 56 horas semanais, todavia, subjeções, suposições verdadeiras, porém imprecisas.

Como destaca LEE, MCCANN e MESSENGER (2015, p.3) que frequentemente são expressas preocupações em dizeres como “pressão do tempo”, “penúria de tempo” e “karoshi” (morte por excesso de trabalho). Apesar disso, quanto realmente sabemos a respeito de longas jornadas nesses países? Para surpresa nossa, a despeito de informações tão frequentes sobre extensas jornadas de trabalho nos países em desenvolvimento, a escassez de dados confiáveis torna difícil saber em que medida exata os trabalhadores estão cumprindo longas jornadas, digamos, além de 48 horas semanais.

É fato que existe uma desproporção entre as preocupações da Organização Internacional do Trabalho e o conhecimento sobre a duração do trabalho no mundo em desenvolvimento. Necessita-se, por isso, de coleta e análise de dados mais sistemáticas.

Por tais razões a Organização Internacional do Trabalho vem realizando levantamentos para aferir a extensão em que tais princípios foram adotados.

O estudo mais recente buscou captar a verdadeira prática de duração do trabalho em todo o mundo, mostrando que “o quadro geral ainda está longe de ser claro, em parte, devido à não apresentação de relatórios e à falta de dados estatísticos completos” (OIT, 2005, p. 23).

Todavia, deve-se observar também que a literatura sobre duração da jornada de trabalho realizada pela Organização Internacional do Trabalho é fortemente voltada para os países industrializados, particularmente a Europa.

Por isso, o conhecimento a nível Brasil é limitado. Discussões “globais” sobre o tempo de trabalho, referentes, por exemplo, à flexibilização da jornada de trabalho, não raro carecem de importância prática ou de relevância para os países em desenvolvimento, principalmente em razão das profundas diferenças entre esses países e os industrializados em termos de evolução do tempo de trabalho. Dado que os meios tradicionais para flexibilizar a jornada (como as horas extras) estão disponíveis nesses países e o emprego informal é difundido, imaginável os incentivos para novos tipos de flexibilização sejam escassos. Porém, essa questão demanda avaliação mais rigorosa e com base empírica.

Necessário, pois, nos países em desenvolvimento como o Brasil, que haja uma preocupação crescente da Organização Internacional do Trabalho em relação às normas e o respeito sobre duração do trabalho e sobre seu impacto negativo sobre o mercado de trabalho.

O mercado, hoje, fala em desregulamentação e a flexibilização. Mas até que ponto este argumento é salutar para o trabalhador e para a sociedade?

Antes de se falar em flexibilização da jornada de trabalho deve-se considerar o fato de que pouco se sabe a respeito das falhas de aplicação das leis no Brasil e sobre o modo como elas se relacionam com o desempenho da economia e do mercado de trabalho. Sem sabê-lo, como avaliar o argumento de desregulamentação? Especificamente, qual a extensão do dano causado ao trabalhador, à sua família, à sociedade, quando submetido à jornada excessiva de trabalho?

Cumprе ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), tem como objetivo principal, formular normas internacionais que garantam melhores condições de trabalho, com o fim de promover a dignidade humana, o bem-estar de todos e, assim, alcançar a justiça social. Com isto, a Organização Internacional do Trabalho pretende não só melhorar as condições de trabalho, mas também a vida humana como um todo. Além disso, procura proteger não só os trabalhadores, mas todos os seres humanos em suas relações com o universo laboral.

4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Princípio íntimo e indissociavelmente vinculado aos direitos fundamentais, a dignidade da pessoa humana constitui um dos postulados nos quais se assenta o direito constitucional contemporâneo.

MISAILIDIS (2003, p.230) disserta que “a proteção do trabalhador, seus direitos fundamentais, as condições do trabalho e a qualidade de vida estão profundamente arraigados na declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas – 1948”.

Trata-se de um princípio inclusivo, no sentido de que a sua aceitação não significa privilegiar a espécie humana acima de outras espécies, mas sim, aceitar que do reconhecimento da dignidade da pessoa humana resultam obrigações para com outros seres e correspondentes deveres mínimos e análogos de proteção. (SARLET, 2001, p.44) Assim como um conceito em permanente processo de construção e desenvolvimento, portanto a noção de dignidade da pessoa humana, na sua condição de conceito jurídico-normativo

reclama uma constante concretização e delimitação pela práxis constitucional, tarefa cometida a todos os órgãos estatais.

A Constituição Federal de 1988, deixa clara e inequívoca a outorga aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, que igualmente integram aquilo que se pode denominar de núcleo essencial da nossa constituição formal e material.

Da mesma forma, sem precedentes na trajetória constitucional o reconhecimento, no âmbito do direito constitucional positivo, da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado democrático de Direito (art. 1º, CF/88).

Registre-se que a dignidade da pessoa humana foi objeto de expressa previsão no texto constitucional vigente, mesmo em outros capítulos de nossa lei Fundamental; seja quando estabeleceu que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna (art. 170, caput), seja quando, na esfera da ordem social, fundou o planejamento familiar nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável (art. 226, parágrafo 7º), além de assegurar à criança e ao adolescente o direito à dignidade (art. 227, caput). Mais adiante, no artigo 230, ficou consignado que 'a família, a sociedade e o Estado tem o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida'.

O dispositivo positivo constitucional no qual se encontra a dignidade da pessoa humana (no caso, o art. 1º, inciso III, da Constituição de 1988), contém não apenas mais de uma norma, mas que esta(s), para além de seu enquadramento na condição de princípio e regra (e valor) fundamental, é (são) também fundamento de posições jurídico-subjetivas, isto é, norma(s) definidora(s) de direitos e garantias, mas também de deveres fundamentais.

A Constituição da República Federativa do Brasil, também aduz, em seu o artigo 5º, inciso II que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Referido artigo consagra o princípio da legalidade, caracterizando o estado de direito que obriga o respeito às leis.

No campo do direito público, a interpretação do presente princípio se dá pela proibição do Estado de agir senão em virtude de lei expressa. No campo do direito privado, como o assunto em apreço, o princípio estabelece que todos poderão agir conforme sua vontade, desde que não haja lei proibitiva em contrário e que não lesione terceiros.

Trata-se de princípio de larga aplicação, e está submetido não apenas à observância da lei, mas de todo ordenamento jurídico. É dever de todos não apenas respeitar o ordenamento jurídico, mas também agir com boa-fé.

Nos dizeres de BARACAT (2003, p.67) o “princípio da boa-fé atua como regra em imputar deveres de conduta às partes, sendo que as condutas impostas às partes decorrem de juízos de valor formulados de acordo com exigências básicas de justiça e moral, formadas em função de uma consciência jurídica da comunidade”.

Aplicável ao direito do trabalho assim como a todos os ramos do direito, BARROS (2010, p.187-188) ressalta que “incide no direito obrigacional como regra de conduta segundo a qual as partes deverão comportar-se com lealdade recíproca nas relações contratuais”. A boa-fé consiste em opor valores éticos com o fim de se evitarem os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico. “Exerce a função flexibilizadora dos institutos jurídicos, entre os quais se situa o contrato de trabalho”. (BARROS, p.187/188).

A boa-fé nos contratos de trabalho faz surgir uma relação estável e continuada entre os seus agentes, empregado e empregador, fazendo com que a prestação de serviços se prolongue no tempo.

A boa-fé objetiva, também chamada de boa-fé-lealdade, refere-se a um comportamento, e não a uma simples convicção, não se confundindo portanto com bons costumes, como observa BARACAT (2003, p. 71). Ela retrata a ideia geral de justiça, evidencia condutas adequadas nas situações do dia-a-dia.

Ao tratar da responsabilidade civil, o vigente Código Civil Brasileiro de 2002, em seu artigo 186, traz que será responsabilizado todo aquele que, “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Em seu artigo 187, estabelece que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé e pelos bons costumes”.

O Código Civil de 2002 acrescenta elementos valorativos ao direito, a fim de que se compreenda o direito de modo aberto. A avaliação do abuso do direito passou a observar se, ao exercer o direito, o seu titular excedeu a finalidade econômica e/ou social do bem, os bons costumes, a boa-fé, dentre outras cláusulas gerais que demanda valoração. Trata-se de ato ilícito em sentido amplo.

Segundo VENOSA (2004, p.604) “no abuso de direito, pois, sob a máscara de ato legítimo, esconde-se uma ilegalidade. Trata-se de ato jurídico aparentemente lícito, mas que, levando a efeito se a devida regularidade, ocasiona resultado tido como ilícito”.

O abuso do direito é um ilícito em sentido amplo. Não afronta diretamente a lei, mas de forma indireta, vez que a pessoa possui o direito subjetivo e o exerce em confronto à sua finalidade social, bons costumes e boa-fé.

Ao contrariar a finalidade social ou econômica de um instituto, os bons costumes ou a boa-fé, o agente de direito comete referido abuso, eis que tais valores foram violados. Ele age dentro das prerrogativas do seu direito, porém ultrapassa os valores e as finalidade desse mesmo direito.

Da interpretação do artigo 187 do Código Civil, nota-se que é imprescindível que o agente esteja no exercício do seu direito, mas que tal uso não atente à finalidade econômica e social do direito, à boa-fé, ou aos bons costumes, causando, assim, dano a um terceiro.

Cumprir observar que o Código Civil não exige como requisito que o agente almeje prejudicar ou lesar o terceiro. Resta claro, portanto, a adoção da Teoria Objetiva para caracterização do abuso.

A Teoria do abuso de direito permite o cerceamento do exercício de um direito subjetivo buscando com isso um equilíbrio social, limitando o poder dos agentes mesmo investidos de direitos legais, conciliando estes direitos ao da coletividade.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 8º, parágrafo único, reza que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Entende-se por direito comum qualquer ramo do direito vigente, quando aplicáveis ao caso em questão.

Por princípios fundamentais do direito do trabalho entendem-se serem aqueles que norteiam e propiciam a sua existência. Dentre eles, no presente tema, cumpre destacar o Princípio da Proteção o qual tem por pressuposto a constatação e erradicação da desigualdade das partes, no momento do contrato e durante o seu desenvolvimento o qual não impede a aplicação da teoria do abuso do direito nas relações trabalhistas, portanto, compatível e aplicável ao direito do trabalho.

4.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A LIMITAÇÃO CONSTITUCIONAL À JORNADA LABORAL

A dignidade da pessoa humana passou a ser reconhecida expressamente após a consagração da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), momento em que o ser humano tornou-se possuidor de garantias de liberdade e igualdade, obrigando assim o Estado a fornecer recursos e iniciativas que possibilitem a concretização desse princípio.

De acordo com MORAES (2009. p.85) o substrato material da dignidade assim entendida pode ser desdobrado em quatro postulados: i) o sujeito moral (ético) reconhece a existência dos outros como sujeitos iguais a ele, ii) merecedores do mesmo respeito à integridade psicofísica de que é titular, iii) é dotado de vontade livre, de autodeterminação; iv) é parte do grupo social, em relação ao qual tem garantia de não vir a ser marginalizado. São corolários desta elaboração os princípios jurídicos da igualdade, da integridade física e moral – psicofísica- da liberdade e da solidariedade.

O direito à dignidade da pessoa humana está consagrada no texto constitucional, no artigo 1º, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo considerado valor supremo dos cidadãos, pois é um atributo inerente a todo ser humano como qualidade própria, e não um direito conferido exclusivamente.

A Constituição da República Federativa do Brasil dispõe como direito fundamental o respeito à dignidade humana e sua intimidade, expressos no artigo 5º, incisos III, V e X, assim como no artigo 6º, no que diz respeito à saúde, incluindo a mental dos seres humanos.

O princípio da dignidade humana disposto no texto constitucional serve para que as normas sejam criadas em consonância com os direitos do homem, interferindo no campo social quando tutela o direito a uma vida digna, no econômico e político, pois para viver em dignidade, o ser humano necessita de um labor que lhe traga possibilidades de sobrevivência adequada na sociedade e no campo jurídico quando interfere diretamente na criação das normas.

SARLET (2002, p.92) esclarece que se entende por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distinta de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

A consagração da dignidade da pessoa humana, prevista no fundamento da República na Carta Magna, desencadeou a proteção de interesses existenciais indispensáveis

para efetivação de uma vida digna para os seres humanos e que até então, não eram tutelados pelo ordenamento jurídico.

A Constituição da República Federativa do Brasil elenca em seu texto os Direitos Fundamentais e, dentre eles, os Direitos Sociais expressos no artigo 6º da CF/88: são Direitos Sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desempregados.

Também, o artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil aduz que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Como visto, outorga aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, que igualmente integram aquilo que se pode denominar de núcleo essencial da nossa constituição formal e material.

Da mesma forma, sem precedentes em nossa trajetória constitucional o reconhecimento, no âmbito do direito constitucional positivo, da dignidade da pessoa humana como fundamento de nosso Estado democrático de Direito (art. 1º, CF/88).

No intuito de garantir tais Direitos Fundamentais, A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada no ano de 1988, fixa a jornada diária de 8 e semanal de 44 horas (art. 7, XIII), bem como a jornada especial de 6 horas para o labor em regime de revezamento (art. 7, XIV).

A jornada de trabalho é tema de relevância histórica e de constantes debates, tanto no âmbito laboral quanto no âmbito acadêmico, eis que trata, diretamente, da valoração da mão de obra obreira, do pleno emprego e da efetivação dos Direitos Sociais.

Atualmente, com os avanços dos estudos acerca da saúde e da segurança ocupacional, o tema ganhou ainda mais força e relevância, vez que estudos, como o da medicina e da psicologia laboral, têm demonstrado os feitos insalubres da jornada laboral excessiva. Trata-se, pois, a norma reguladora da jornada de trabalho, não de uma norma meramente econômica, mas, outrossim, de uma norma de saúde pública, prevista, inclusive, na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, XXII.

Por tais motivos o estudo da jornada de trabalho está diretamente ligado às normas de segurança e saúde pública. Tais medidas, visam à redução dos riscos de doença do trabalho (CF, art. 7, XXII, art. 196 e 197 da CLT), a efetivação dos Direitos Sociais ao lazer, à maternidade e à infância, e, conseqüentemente à família (CF, art. 6º), à existência digna (CF, art. 170), à seguridade social (CF, art. 6 e CLT art. 194), dentre outros.

É certo, pois, que a ordem jurídica vigente reconhece a necessidade de fiscalização mínima e controle pelo empregador sobre o período de disponibilidade do empregado, sob pena de lhe causar danos de natureza moral em decorrência de eventual doença ocupacional. Bem como de dano existencial em decorrência da privação aos direitos sociais como ao lazer, o convívio com a família e a sociedade, a privação das realizações de possíveis objetivos pessoais não laborais.

4.2 OS REFLEXOS DO LABOR EM REGIME DE SOBREJORNADA

Com o escopo de resguardar a incolumidade física e psíquica do trabalhador e aumentar a sua qualidade de vida, o Direito do Trabalho coibiu o trabalho em sobrejornada superior a duas horas diárias, salvo em casos excepcionais (art. 59 da CLT). Tais garantias buscam evitar jornadas extenuantes que privem o trabalhador do convívio social e familiar, prática de lazer, atividades culturais, estudos, entre outros.

Os problemas advindos do trabalho extraordinário habitual vão além da mera inadimplência das parcelas relativas ao elastecimento da jornada, pois impõem ao empregado o sacrifício do desfrute de sua própria existência. Tal circunstância é característica nos casos de labor em sobrejornada além dos limites legais, bem como em outras situações, não objeto do presente estudo, como nos caso de acúmulo de funções e de alcance de metas rigorosas que envolvem o cotidiano do trabalhador mesmo fora do local de trabalho e após o término do expediente formal. Tais fatos resultam em exaustão física e/ou psicológica do trabalhador de modo que não tenha condições de desfrutar do seu tempo livre.

A consequência dessa exploração do trabalhador resulta em dano moral em razão das doenças psicolaborais, estresse e ansiedade, resultantes do labor em sobrejornada.

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral, intelectual e a honra da vítima, isto é, abrange os direitos da personalidade, da imagem, ao nome, abrangendo também o direito à privacidade, ao próprio corpo e outros, pois atinge o patrimônio moral, o complexo anímico ou o psiquismo da pessoa que sofreu a ofensa.

MORAES (2009, p.157), em suas palavras, explica importância de conceituar o dano moral como lesão à dignidade da pessoa humana pode ser medida pelas consequências que gera, a ser enunciadas. Assim ,em primeiro lugar, toda ação humana, que (mesmo longinquamente) pretenda tê-lo como objeto, que negue a sua qualidade de pessoa, será automaticamente considerada violadora de sua personalidade e, se concretizada, causadora de dano moral a ser reparado. Acentue-se que dano moral, para ser identificado, não precisa ser

vinculado à lesão de algum “direito subjetivo” da pessoa da vítima, ou causar algum prejuízo a ela. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um “interesse não patrimonial”) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora da tutela, será suficiente para garantir a reparação.

O reconhecimento do dano moral e de sua retratação pelo Código Civil de 2002 aconteceu desde o anteprojeto de 1975, no entanto, anterior ao texto constitucional de 1988 que definiu expressamente no artigo 5º, incisos V e X.

VENOSA (2004, p.39) esclarece que na legislação brasileira a reparação dos danos morais embora admitida pela doutrina majoritária anteriormente à Constituição de 1988, ganhou enorme dimensão somente após preceito constitucional. Com a Lei Maior Expressa, superou-se a renitência empedernida de grande massa da jurisprudência, que rejeitava a reparação de danos exclusivamente morais.

A honra ou a moral do ser humano é um bem juridicamente protegido pela legislação, pois os valores morais, físicos, intelectuais do ser humanos estão envolvidos no contexto do dano moral, onde crimes de calúnia, difamação e injúria, são previstos em leis responsáveis pela justiça social e mantém a ordem na sociedade, para que uns não invadam o desrespeito às liberdades e direitos de outros.

Ainda para MORAES (2009, p.157) o dano moral não se reduz à lesão a um direito de personalidade, mas configura-se pela violação da cláusula geral da tutela da pessoa humana, causando à dignidade do indivíduo prejuízo evidente ou alterações nocivas, “mesmo se ainda, não reconhecido como parte de alguma categoria jurídica.

O dano moral, na doutrina clássica, possui duas espécies: patrimonial (incidem sobre interesses de natureza material ou econômica, pois refletem no patrimônio daquele que os sofre) e extrapatrimonial (desprovido de qualquer repercussão econômica).

O Código Civil de 2002 trouxe em sua redação, a possibilidade de reparação ao dano moral. Dispõe nos artigos 186 e 927 que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Ainda, que, aquele, que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, o u quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Ainda, em seu artigo 402 sobre danos patrimoniais na seguinte maneira: como perdas e danos tais prejuízos dividem-se basicamente em dano emergente e lucro cessante.

As lições de SEVERO (1996, p.39) esclarece que emergente ou atual é o dano que representa um prejuízo já ocorrido no momento em que foi fixada a indenização. Lucro cessante ou futuro é o dano que se manifesta quando a vítima deixa de auferir algum lucro, vantagem ou benefício vindouro em face da sua ocorrência.

O artigo 954 do Código Civil de 2002 dispõe referente ao dano à liberdade pessoal, ou seja, ao dano moral existencial, aquele que ofende a autonomia do indivíduo no que diz respeito ao seu amplo espectro de liberdade. Já o artigo 949 da mesma lei dispõe sobre o dano à saúde ou biológico podendo ser temporário ou permanente e configura-se pela lesão à integridade psíquica.

A legislação do Código Civil dispõe no seu artigo 948, no que se refere ao dano à vida, onde tal prejuízo se evidencia pela superveniência do óbito, reverenciando os danos patrimoniais e extrapatrimoniais. Referente ao dano à vida privada e dano existencial, o Código Civil dispõe no seu artigo 21, o primeiro consiste a afronta à liberdade do ser humano e aos seus interesses de escolha, e o segundo na privação involuntária das suas atividades do dia a dia.

O artigo 953 do Código Civil dispõe a respeito do dano à honra, quando acontece uma avaliação negativa da reputação de uma pessoa por outra, ou mesmo, quando ocorre perturbação de consciência e da auto-avaliação das qualidades do ser humano. Ainda no Código Civil, o artigo 20 dispõe na legislação sobre dano à imagem, acontece quando há uso não autorizado da imagem de alguém para fim econômico ou comercial. O artigo 950 dispõe sobre dano à profissão, quando a ofensa diminui a capacidade laboral da vítima ou a impossibilita totalmente de trabalhar.

Baseado nos artigos da legislação do Código Civil, o autor STOCCO (2001, p.89) relata: “Responsabilidade Civil é o dever de reparar o dano (prejuízo), sendo assim, haverá indenização, quando houver dano injusto. A origem da palavra vem do latim *respondere*.”

Já ANDRADE (2011, p.10) explica: “o dano é definido, dentro da teoria da responsabilidade civil, como um prejuízo resultante de uma lesão a um direito. Assim, dano é a consequência patrimonial ou extrapatrimonial da ofensa ao direito.”

O excesso de jornada laboral resulta, inevitavelmente, em dano para o trabalhador, resultado da lesão, da supressão, de seus direitos fundamentais.

O trabalhador é sujeito de direitos e deveres na ordem laboral e civil, pois adquire direitos da personalidade como: à moral, à honra, à imagem, ao nome e outros, que são inerentes ao indivíduo, não patrimoniais, ou seja, inalienáveis, intransmissíveis,

imprescritíveis e irrenunciáveis, sendo assim, a violação dos direitos pode exigir uma sanção, pelo dano causado à vítima.

A exposição do trabalhador ao trabalho em sobrejornada lhe causa violência psicológica, que é praticada em decorrência de um ambiente, ou condição de trabalho que ofendem a dignidade humana da vítima causando-lhe danos psíquicos e expondo-os a físicos decorrentes dos riscos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, ou, tendo o intuito de excluir efetivamente a vítima do ambiente de trabalho.

Conforme assegurado pela Constituição da República Federativa do Brasil, é dever do empregador respeitar as normas e garantias fundamentais para afirmar a dignidade do trabalhador enquanto cidadão e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio, pois o valor social do labor constitui base para existência digna do ser humano, sob pena de ser responsabilizado civilmente por seus atos.

A submissão do trabalhador a sobrejornada laboral gera a este o direito de ser indenizado por Dano Moral, tendo em vista se tratar de um ato ilícito do empregador.

Dano moral é um dano extrapatrimonial. A doutrina e a jurisprudência brasileiras consideram dano moral sinônimo de dano extrapatrimonial, pois pode ser interpretado como ofensa aos direitos da personalidade de um ser humano na sua forma mais íntima, descartado completamente o âmbito financeiro.

CAHALI (2011, p.18) menciona que segundo entendimento generalizado da doutrina, e consagrado nas legislações, é possível distinguir, no âmbito dos danos, a categoria dos danos patrimoniais, de um lado, dos danos extrapatrimoniais, ou morais, de outro; respectivamente o verdadeiro e próprio prejuízo econômico, o sofrimento psíquico, ou moral, as dores, as angústias e as frustrações infligidas ao ofendido.

O dano moral não seria propriamente o estado de espírito como dor, angústia ou sofrimento do trabalhador, mas o direito decorrente da privação desses bens tutelados, sobre os quais a vítima tem interesse reconhecido juridicamente, apenas como forma de atenuar e compensar suas consequências para o lesado.

O Dano moral, no presente caso, caracteriza-se pela lesão de bem integrante da personalidade, tal como a honra, liberdade, a saúde, a integridade psicológica, causando dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação à vítima. Resulta da infringência de um direito imaterial ou extrapatrimonial do empregado, ao passo que ao dano existencial se acrescenta o fato de ser constatado de forma objetiva, porquanto importa em uma sequência de alterações prejudiciais ao cotidiano, com a consequente perda da qualidade de vida do trabalhador, visto que obstado o seu direito de exercer uma determinada atividade ou de participar de uma

forma de convívio inerente à vida privada. Nesse sentido, são ponderosas as considerações de BOUCINHA FILHO e ALVARENGA ao disporem que a reparação por dano moral visa a compensar, ainda que por meio de prestação pecuniária, o despreço psíquico representado pela violação do direito à honra, liberdade, integridade física, saúde, imagem, intimidade e vida privada. 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).

Dessa forma, a principal diferença entre os institutos reside no fato de que o dano moral se refere ao sentimento da vítima, de modo que sua dimensão é subjetiva e existe *in re ipsa*. Por outro lado, o dano existencial diz respeito às alterações prejudiciais no cotidiano do trabalhador, quanto ao seu projeto de vida e suas relações sociais, de modo que sua constatação é objetiva.

CONCLUSÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil, fixou a jornada diária em 8 (oito) horas, e a semanal em 44 (quarenta e quatro) horas (CF, art.7, XIII), facultando a compensação de horários ou a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva. Fixou ainda, aos trabalhadores expostos a regimes de turno de revezamento, em 6 (seis) horas diárias (CF, art. 7, XIV). O trabalho por turno é aquele em que grupos de trabalhadores se sucedem na empresa, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa. No Turno Ininterrupto de revezamento, os trabalhadores são escalados para laborar em diferentes períodos de trabalho, em forma de rodízio.

A fixação da jornada de trabalho, revelou-se importante para preservar a saúde do trabalhador, tendo em vista que o trabalho excessivo, como visto, é um gerador de doenças profissionais. Logo, o controle da jornada diária e semanal do trabalhador constitui eficaz medida para reduzir a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. A fixação e limitação da jornada de trabalho tem papel fundamental para a salvaguarda do direito constitucional e fundamental a saúde, disposto nos artigos 6º e 7º da Constituição da República Federativa do Brasil.

A limitação constitucional da jornada de trabalho tem o claro escopo de resguardar a incolumidade física e psíquica do trabalhador e aumentar a sua qualidade de vida. Tais

garantias buscam evitar jornadas extenuantes que privem o trabalhador do convívio social e familiar, da prática de lazer, de atividades culturais, estudos, entre outros.

Os problemas advindos do trabalho extraordinário habitual vão além da mera inadimplência das parcelas relativas ao elastecimento da jornada, pois impõem ao empregado o sacrifício do desfrute de sua própria existência. Tal circunstância é característica nos casos de labor em sobrejornada além dos limites legais, bem como em outras situações, não objeto do presente estudo, como nos caso de acúmulo de funções e de alcance de metas rigorosas que envolvem o cotidiano do trabalhador mesmo fora do local de trabalho e após o término do expediente formal. Tais fatos resultam em exaustão física e/ou psicológica do trabalhador de modo que não tenha condições de desfrutar do seu tempo livre.

A consequência dessa exploração do trabalhador resulta em dano moral em razão das doenças psicolaborais, estresse e ansiedade, resultantes do labor em sobrejornada. Um dano passível de responsabilização civil pelo empregador. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a indenização pelo dano decorrente de sua violação.

É reprovável a conduta da empresa que exige e expões seus empregados ao regime de sobrejornada de forma habitual, a ensejar o danos moral.

A carga semanal prevista no art. 7º, XIII, da CF é de 44 horas, de segunda a sábado. A permissão celetista para o labor extraordinário em até duas horas diárias merece ser revisto pelos órgãos responsáveis, vez que permitem um excesso semanal de até 56 horas semanais. Ainda, a exclusão de gestores e trabalhadores externos do sistema de controle de jornada permite ainda que estes venha a trabalhar, muitas vezes, até mais do que 56 horas semanais.

Estas práticas consistem 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. A tutela da dignidade da pessoa humana é dever de todos.

É necessário, pois, que as empresas fundem suas atividades calcadas não apenas pela finalidade lucrativa, mas também com vistas ao desenvolvimento social e a garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Ronaldo Alves de. **Dano moral e sua valorização**. 2.ed.São Paulo: Atlas, 2011.

BARACAT, Eduardo Milleo. **A Boa-fé no Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Ltr. São Paulo: 2010.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana**. In VELOSSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves. **Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação**. LTr. São Paulo: 2006.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 4.ed. Ver. Atual. E ampl. Revista dos Tribunais. São Paulo: 2011.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr. São Paulo: 2008.

_____. **Jornada de trabalho e descanso trabalhista**. 3ed. LTr. São Paulo: 2003.

FERREIRA, Daniel. GODOY, Maria Ivone. **A promoção do desenvolvimento nacional sustentável e a certidão negativa de débitos trabalhistas (cndt)**. In *Revista Jurídica*. V.2, n.29. Unicuritiba. Curitiba: 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2.ed., Lumen Juris. Rio de Janeiro: 2004.

LEE, Sangheon. MCCANN, Deirdre. MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. In http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf, consultado em 06/04/2015

LOTTO, Luciana Aparecida. **Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil**. Ltr. São Paulo: 2008.

MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena. **Os direitos Fundamentais da Pessoa do Trabalhador na Ordem Econômica Global**. In <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/vj/article/view/14850>, consultado na data de 12.03.2013)

MORAES, Maria Celin Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Renovar. Rio de Janeiro: 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25.ed. Saraiva. São Paulo: 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.Organização Internacional do Trabalho.org.br/trabalho_forcado/Organização Internacional do Trabalho/convencoes/conv_29.pdf>. Último acesso em: 15 de março de 2011.

ROBBINS, L. **Patologia estrutural e funcional.** 5. ed. Guanabara Koogan. Rio de Janeiro: 1996.

SARLET, Info Wolfgang. **Dignidade humana e moralidade democrática.** Brasília Jurídica. Brasília: 2001.

_____. **O princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos Fundamentais.** 2.ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre: 2002.

_____. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional.** 10.ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre: 2009.

_____. **Dignidade da pessoa humana direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988,** 3. ed., Livraria dos Advogados. Porto Alegre: 2004.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais.** 9ª ed. Do Advogado editora. Porto Alegre: 2012

_____. Algumas considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na constituição de 1988. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE),** Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, no. 11, setembro/outubro/novembro, 2007. Disponível na Internet: <<http://www.direitodoestado.com.br/rere.asp>>. Acessado em 26 de maio de 2015.

SEVERO, Sérgio. **Os danos extrapatrimoniais.** Saraiva. São Paulo: 1996.

SILVA, Érica Guerra da. **Os entraves para o desenvolvimento da função social da empresa.**In Revista de Direito Brasileira. Ano 3, Volume VI. Conpedi. São Paulo: 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional.** 18.ed., Malheiros. São Paulo: 2000.

SILVA, Leonardo Rabelo de Matos. **A crise no contexto da globalização e seus efeitos nos direitos sociais.** In. <http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr>, 2004.

SILVA, Wilson Melo da. **O dano moral e sua reparação.** Rio de Janeiro: Forense, 1969.

STOCCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil.** Responsabilidade civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial. 5.ed. Editora Revistas dos Tribunais. São Paulo: 2001.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil :Responsabilidade Civil.** Atlas, São Paulo: 2004.