DO ASSÉDIO EXISTENCIAL COMO CAUSA DO DANO EXISTENCIAL E DA REDUÇÃO DO TRABALHO DECENTE DA OIT

THE EXISTENTIAL HARASSMENT AS CAUSE OF EXISTENTIAL DAMAGE AND REDUCTION OF ILO DECENT WORK

Mara Darcanchy¹

Sumário: Considerações iniciais. 1 A humanidade precisa se humanizar. 2 Novas concepções da cidadania. 3 Do assédio existencial. 3.1 Conceito e configuração do assédio existencial. 3.2 Assédio existencial não é assédio moral. 4 Do Direito Internacional do Trabalho. 4.1 Do trabalho (IN) decente no Brasil. 4.2 Agenda de trabalho decente na OIT e no Brasil. Considerações finais. Referências.

Resumo: O objetivo deste artigo é promover uma reflexão sobre a possibilidade de se compreender o Assédio Existencial como causa para a cobrança de indenização por Dano Existencial, mas sem que os dois institutos se confundam. Como resultado da pesquisa observa-se que o empregador pratica assédio existencial quando exige excessiva presença física ou virtual do empregado, em desrespeito ao seu direito ao lazer, ao convívio social da família, à saúde e à dignidade, dentre outras garantias fundamentais e que o empregado somente terá direito à indenização por dano existencial se comprovar que a referida dedicação ao trabalho impediu a realização de seu projeto de vida ou prejudicou a sua vida de relações. A pesquisa também perpassa algumas realidades de precarização do trabalho, distantes da efetivação do trabalho decente preconizado pela OIT. Sem a intenção de esgotar o assunto ou de formular respostas definitivas a questões tão complexas, a investigação é elaborada sob a base lógica do método dedutivo com pesquisa bibliográfica na doutrina e nos tribunais trabalhistas, na perspectiva de futura ampliação de debates entre atores sociais para a efetivação dos corolários constitucionais do estado democrático de direito.

Palavras-chave: Assédio Existencial. Dano Existencial. Trabalho Decente. OIT.

Abstract: This article aims to promote a reflection on the possibility of understanding Existential Harassment as a cause for the collection of damages due to Existential Damage, but without the two institutes being confused. As a result of the research, it is observed that the employer practices existential harassment when it demands excessive physical or virtual presence of the employee, in disrespect of his right to leisure, to the social life of the family, to health and dignity, among other fundamental guarantees and the employee will

¹ Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP, bolsista CNPq e CAPES, com estágio pós-doutoral em Direito Internacional na Itália. Especialista em Didática do Ensino Superior, em Metodologia da Pesquisa e em Direito do Trabalho (USP). Graduada em Direito e em Letras Português/Inglês, com proficiência em espanhol, italiano, francês e latim. Integrante do Grupo de Pesquisa do PPGD do Centro Universitário de Curitiba (UNICURITIBA).

only be entitled to compensation for existential damages if he proves that the said dedication to work prevented the realization of his life project or damaged his life in relationships. The research also runs through some realities of precariousness of work, far from the effective decent work recommended by the ILO. Without the intention of exhausting the subject or of formulating definitive answers to such complex questions, the investigation is elaborated under the logical basis of the deductive method with bibliographical research in the doctrine and in the labour courts, with a perspective of future expansion of debates between social actors for the Constitutional corollaries of the democratic state of law.

Keywords: Existential Harassment. Existential Damage. Decent Work. ILO.

Considerações iniciais

As condições de se efetivar uma globalização socialmente inclusiva perpassam pela concepção contemporânea de promoção do Trabalho Decente nos termos das Agendas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, uma vez que toda a estrutura normativa do Direito do Trabalho tem base em referenciais socioeconômicos ajustados às evoluções de cada época e local. Contudo, empreender discussões sobre os percursos estruturantes do evidente descompasso entre a proteção da dignidade do hipossuficiente e a adaptação corporativa à dinâmica global contemporânea com atividades laborais que em alguns segmentos já se aproximam do que há pouco tempo não passava de ficção científica, inevitavelmente revela um cenário tão lamentável quanto irreversível.

Paralelamente ao quadro de contradições vivenciado nos patamares de um mundo que nunca ofereceu tantas facilidades e tanta insegurança ao mesmo tempo, a humanidade também chega ao grande impasse de equacionar, até que ponto o desenvolvimento científico-tecnológico está trazendo benefícios e a que preço.

No horizonte desses pressupostos, considerando-se os desafios do direito do trabalho é possível destacar que os seus processos de evolução e construção ganharam novos contornos mais próximos da complexidade das relações transnacionais, que têm como centro de reflexão crítica um cenário de redução gradual do emprego, novos modelos de organização do trabalho e das estruturas empresariais e novas tecnologias criadoras da sociedade do conhecimento. Neste sentido, o presente estudo alicerça-se na necessidade de se conter arbitrariedades e hiperexplorações tão comuns em épocas de crise, com respaldo nas dimensões da proteção constitucional dos direitos sociais fundamentais.

Lembrando-se que a finalidade da justiça é a construção de uma sociedade mais justa, tendo no topo da pirâmide a dignidade, pretende-se propor um debate sobre a figura do Assédio Existencial no trabalho, instituto de tamanha importância que já registra presença na jurisprudência mesmo sem estar tipificado na legislação. Com isso, objetiva-se elucidar algumas questões contemporâneas relativas à premissa de que o trabalho como valor social, nos termos do inciso IV do

art. 1º da Constituição Federal, não pode ser aceito como um sacrifício, repleto de abnegações e exílio da vida social.

A visão panorâmica desta pesquisa bibliográfica, orientada pelo método dedutivo, não pretende esgotar o assunto, mas instigar o interesse para o aprofundamento e ampliação do respectivo universo de análise.

1 A humanidade precisa se humanizar

“Vestidos com roupões brancos, sentam-se e escrevem suas cartas de despedida para os parentes. O som de choros e de lenços de papel sendo puxados de caixas toma conta da sala. Em seguida, eles sobem e ficam sobre os caixões de madeira, que estavam dispostos ao lado deles. Eles param, entram e se deitam. Cada um abraça uma foto de si mesmo, envolta numa fita preta. À medida que olham para cima, os caixões são fechados por um homem vestido de preto com um grande chapéu, que representa o Anjo da Morte. Fechados na escuridão, os funcionários refletem sobre o sentido da vida...”²

Bizarra, macabra, extremada, ou minimamente estranha, a dinâmica de simulação do próprio funeral, supradescrita, vem sendo realizada na Coreia do Sul, como estratégia de algumas empresas para reduzir as práticas suicidas entre seus empregados. País que tem a maior taxa de suicídio do mundo, como reflexo da cultura competitiva a que os sul-coreanos são submetidos desde a infância e agravada no mercado laboral.³

Quando se verifica uma realidade como essa, com o trabalhador tendo que ser incentivado a não cometer suicídio, como sua única resposta em *ultima ratio* ao nefasto Assédio Existencial, com a expressão weberiana de “desencantamento do mundo” assumindo uma conotação dantesca, mais evidente a premência de se evitar que sejam ultrapassados todos os limites de respeito à dignidade humana.

Desrespeito institucionalizado em alguns países, que apesar de Membros da OIT, ainda adotam práticas trabalhistas inteiramente opostas à concepção de trabalho decente, como Cuba, onde os setores sociais do país são controlados pelo Comitê de Defesa da Revolução (CDR) e o Poder Judiciário depende das instruções do Conselho de Estado ou como a China onde as pressões por cumprimentos de

² EVANS, Stephen. *Para desestimular suicídio, empresas sul-coreanas fecham funcionários em caixões*. In: *BBC News em Seul*, de 14/12/2015. Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/12/151214_coreiadosul_caixao_terapia_hb. Acesso em: 18 nov. 2016.

³ Segundo informação jornalística, em 2015 a Coreia do Sul tinha uma média anual de 28,9 suicídios por 100 mil habitantes. O índice japonês de 18,5 suicídios para cada 100 mil habitantes era o triplo do registrado no Reino Unido (6,2) e 50% acima da taxa dos Estados Unidos (12,1), da Áustria (11,5) e da França (12,3). In: *BBC Brasil*, de 05/07/2015. *Por que o Japão tem uma taxa de suicídios tão alta?* Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/07/150705_japao_suicidio_rb. Acesso em: 18 nov. 2016.

metas e outras formas de assédio têm contribuído para o aumento do índice de suicídios de empregados⁴ e Japão, onde o “Karoshi” tem se acentuado.

O Ministério reconhece dois tipos de “karoshi”: a morte por doença cardiovascular ligada ao excesso de trabalho e suicídio frente ao estresse mental relacionado ao trabalho.

A morte por doença cardiovascular é possível de ser considerada “karoshi” se um empregado trabalhou 100 horas extras no mês anterior, ou 80 horas de trabalho extraordinário em dois ou mais meses consecutivos nos últimos seis anos.

Um suicídio pode qualificar-se se ele trabalhou mais de 160 horas extras em um mês ou mais de 100 horas de trabalho extraordinário por três meses consecutivos.⁵

O aumento exponencial do processo de fragmentação de direitos e destruição de postos de trabalho, impacto negativo da absorção de alguns inventos tecnológicos, como os robôs que já estão prontos para substituir os empregados de redes de *fast-food*, como McDonald’s e Burger King,⁶ reflete o pensamento de Beck quando assevera que “A sociedade virou um laboratório onde ninguém se responsabiliza pelo resultado das experiências”:

Os tomadores de decisão política afirmam que não são responsáveis: no máximo, eles ‘regulam o desenvolvimento’. Os especialistas científicos dizem que criam novas oportunidades tecnológicas, mas não decidem sobre a maneira como são utilizadas. Os empresários explicam que estão apenas atendendo a demanda do consumidor. É o que eu chamo de irresponsabilidade organizada.⁷

A alteração comportamental e epistemológica, como conseqüência dos desafios postos pela nova ordem global, tem afetado e transformado tantos paradigmas numa velocidade nunca vista, que o cidadão necessita cada vez mais de ações que atinjam positivamente a sociedade. Todas as mudanças apontam em grande medida para a fragilidade de concepções anteriores, como também para a perspectiva de desenvolvimento progressivo do direito a fim de que se adapte à dinâmica social.⁸

Aquele trabalhador que entrava na empresa como aprendiz e dela só se afastava no momento da aposentadoria, aquela atividade que somente podia ser feita por determinado empregado porque cada um só sabia a sua função e não lhe era cobrado o conhecimento da atividade alheia, aquela segurança de que ao cumprir o horário, sem atrasos e faltas o emprego estava garantido, aquela confiança sindical

⁴ Disponível em:

[http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2010/05/100524_foxconn_suicidios_mv.shtml]. Acesso em: 20 nov. 2016.

⁵ Disponível em: [<http://www.ipcdigital.com/nacional/numero-de-morte-por-excesso-de-trabalho-nao-para-de-crescer-no-japao-segundo-ministerio-do-trabalho/>]. Acesso em: 18 nov. 2016.

⁶ Disponível em: [<http://oglobo.globo.com/economia/robos-podem-substituir-funcionarios-de-fast-food-em-breve-diz-pesquisa-15612089#ixzz4TJAxwjOZ>]. Acesso em: 12 nov. 2016.

⁷ BECK, Ulrich. A ciência é causa dos principais problemas da sociedade industrial. *Folha de São Paulo*, de 20/11/2001. Caderno A, p. 12.

⁸ Disponível em: <http://www.ipcdigital.com/nacional/numero-de-morte-por-excesso-de-trabalho-nao-para-de-crescer-no-japao-segundo-ministerio-do-trabalho/>. Acesso em: 27 dez. 2016.

de que bastava fazer greves para que seus direitos fossem respeitados e ampliados... Enfim, aquele mundo que ficou na lembrança de algumas gerações e é desconhecido pelas atuais foi substituído pela reengenharia organizacional dos maiores e melhores resultados, com menor número de empregados.

Seguramente, a capacidade de promover ações que transformem positivamente a sociedade é essencial para a validação de um Estado de direito. Com isso, pode-se perceber a premência de alterações pragmáticas capazes de reformular padrões axiológicos delimitadores das bases em que se assentaram os ideais dos legisladores do século passado, quando formularam a Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual já não representa mais os anseios da classe trabalhadora e menos ainda, dos empresários e dos investidores.

2 Novas concepções da cidadania

Não obstante a própria natureza humana sempre tenha impedido que a igualdade material de direitos passasse de uma utopia, uma breve incursão na história do trabalho demonstra que sempre houve uma evolução, visto que até mesmo a primeira forma de escravidão foi, à sua época, um progresso, por substituir a imolação e a antropofagia dos prisioneiros.

Na dinâmica global contemporânea de capitais voláteis, fronteiras relativizadas em que se entrecruzam interesses e investimentos de empresas transnacionais, horizontais ou verticalmente integradas, uma nova concepção do que se entendia por emprego é introduzida no vocabulário do trabalhador, que passa de empregado para empregável.

A cidadania na atual dimensão, elevada à categoria de elemento central na relação laboral, ao lado da dignidade e do respeito à pessoa do colaborador e não do lucro através dele obtido, representa não só um diferencial como uma vantagem da competitividade no mercado. No entanto, paradoxalmente, cumpre colocar em relevo atitudes empresariais que desconhecem a amplitude polissêmica do termo *cidadania*, ou de qualquer valor que respeite o ser humano, como fundamenta Bianchi:

Países centrais ou desenvolvidos, detentores de avançado poder tecnológico, já praticam política preventiva na gestão dos riscos, apesar de serem os principais responsáveis por uma das causas mais relevantes na produção dos mesmos, ou seja, o consumismo desenfreado. Por seu turno, os países periféricos como o Brasil, enfrentam lutas arcaicas e basilares contra a miséria, a fome, a violência urbana generalizada (sem precedentes); e ainda são palco da crescente propagação de riscos e perigos ambientais, por serem países destinatários dos meios “sujos” de produção e comercialização como, por exemplo, a instalação de fábricas poluidoras (transnacionais ou nacionais), tráfico de armas, experiências químicas e biológicas.

Assim, essas atividades “suja” ocorrem, sempre que possível, bem longe dos EUA e da Europa Ocidental.⁹

Sabe-se que o mercado tem valorizado a cada dia mais, um novo perfil de profissional – o *multiskilled* – orientado para resultados, criativo e inovador, voltado para um modelo de gestão que tem a cidadania e a responsabilidade social como fundamentos. Os resultados de muitas pesquisas têm demonstrado que cada vez mais fornecedores de bens e serviços e titulares da governança corporativa estão investindo em projetos sociais, e que tais ações têm contribuído para fixar melhor sua imagem ética, com vantagem competitiva junto aos clientes e consumidores, uma vez que surge nesses uma nova consciência consubstanciada na certeza de que não estão ligando sua marca ou nome a empregadores cujos lucros advêm de exploração humana e precarização das condições de trabalho.¹⁰

O colaborador atualmente tem que se adaptar ao emprego flexível, considerado pela OIT como aquele realizado em jornadas menores que a integral e aquele contratado com prazo determinado: o tempo parcial (CLT, art. 58-A), o temporário, o intermitente, o aprendiz, o sazonal, o *lay-off* (CLT, art. 476-A), no Brasil; o “job sharing” e o “at will” nos EUA; o “trabalho parasubordinado” e o “trabalho repartido” na Itália;¹¹ entre outros.

Notadamente a globalização impõe aos cidadãos a necessidade de uma reflexão e revisão dos modelos que existiram até o momento e que agora estão em questionamento. Tais modelos, no campo social da produção material dos indivíduos, exigem dos legisladores, dos juristas e dos operadores do direito uma abertura para o novo, para a atualização dos preceitos embutidos nas relações trabalhistas e na perspectiva de um constante fortalecimento do diálogo entre os atores sociais sobre as formas de trabalho, de contratação, de execução e de tutela, introduzidas com a Declaração Universal de 1948.

Resistindo como e o quanto possível às violências da nova era laboral, surge o trabalhador que Standing chama de precariado:

Dessa forma, torna-se imprescindível focar as questões da justiça, da ética, da cidadania e do direito diante da alteração de paradigmas que a sociedade está impondo a cada dia. Num contexto laboral aberto e flexível, o mantra social-democrata de mais empregos e melhores salários faz lembrar a famosa história de Canuto o Grande, o rei viking que mandou que o levassem no trono até à praia, onde, sentado frente ao mar, ordenou às ondas que recuassem. Parece tê-lo feito para que os membros da corte entendessem os limites do seu poder. A versão mais popular da história é que mandar as ondas recuar é de quem está a pedir para se afogar. E é essa a situação em que o precariado, atualmente, se encontra. O emprego não leva senão a uma maior insegurança e à necessidade de um endividamento cada vez maior. A cidadania parece exigir novos patamares de atuação com o

⁹ BIANCHI, Patricia. A responsabilidade socioambiental das empresas. In: *RIDB* – Revista do Instituto do Direito Brasileiro da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Ano 2 (2013), n. 9, p. 9108.

¹⁰ DARCANHY, Mara. O “decent work” na globalização socialmente inclusiva do direito internacional do trabalho. *Revista Jurídica Unicuritiba*. Curitiba, v. 29, n. 29, p. 164-184, 2012.

¹¹ Decreto 276, de 2003, artigo 61-69 (Legge Biagi) e Lei 92/2012.

desdobramento do ordenamento jurídico global, que produz uma interlocução entre o Direito Internacional do Trabalho e os diversos cenários políticos e econômicos em busca de caminhos para uma sociedade justa e solidária. Por conseguinte, que a cidadania deve assumir, um novo patamar em relação aos objetivos do direito, em todas as vertentes responsáveis pela construção de uma sociedade mais justa, seja por meio de uma melhor adaptação da legislação já existente ou da interpretação mais corajosa dos tribunais trabalhistas.¹²

Isso indica a necessidade de se ampliar o diálogo entre a sociedade civil, as empresas e o Estado (em todos os níveis institucionais), a fim de que a empresa nacional se afirme no atual contexto social, para que possa contribuir para o fortalecimento da democracia e das condições sociais de modo geral.¹³

3 Do assédio existencial

3.1 Conceito e caracterização do assédio existencial

O assédio existencial, também chamado de dano ao projeto de vida, é uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho. A vítima deste tipo de assédio fica incapacitada de gerir sua vida particular, por falta de tempo, uma vez que se dedica ao seu trabalho de modo integral, ou em longos horários extraordinários, com ou sem rotinas definidas, o que ocasiona dificuldade posterior de retomada de uma vida normal de contato interpessoal e total inserção social.

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 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.¹⁴

São requisitos do dano existencial do empregado, o prejuízo à sua vida de relações ou ao seu projeto de vida, o ato ilícito do agressor e o nexo de causalidade entre as duas figuras.

De efeito, para que se configure o direito de o empregado receber indenização pelo dano existencial de prejuízo à sua vida de relações ou a seu projeto de vida é necessário que prove que o referido dano foi causado pela prática de assédio existencial por parte do empregador ao lhe exigir sobrejornada exaustiva, ou

¹² STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. Tradução de João Paulo Moreira. p. 9-24. *Revista crítica de ciências sociais*. n. 103, Trabalho, precariedade e rebeliões sociais, 2014.

¹³ DARCANCHY, Mara. *Responsabilidade social nas relações laborais*, p. 21.

¹⁴ ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 6, n. 24. out/dez, 2005, p. 68.

dedicação excessiva em violação a direitos fundamentais como o lazer, o convívio social da família, a saúde e a dignidade, tutelados constitucionalmente.

A relevância em se estabelecer a diferença entre assédio existencial e dano existencial pode ser explicada pelo fato de que um independe do outro, pois o empregado vítima de assédio existencial, que não conseguir comprovar o prejuízo à sua vida de relações ou a seu projeto de vida como resultado necessário para que a empresa seja condenada a pagar-lhe indenização por dano existencial, poderá receber indenização por dano moral, o qual é presumível – *in re ipsa*.

Alvarenga e Boucinhas trazem uma diferente e interessante possibilidade de configuração do dano existencial, que não necessita de uma série de condutas lesivas, mas, dependendo da gravidade do prejuízo causado, pode se configurar com apenas uma, a saber:

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.¹⁵

Cumprido destacar ainda que o dano existencial se configura quando há, direta ou indiretamente, exigência por parte da empresa de que o colaborador trabalhe em jornadas tão estendidas, cumpra tantas metas e tenha que se dedicar tanto ao emprego por medo de perdê-lo, que acabe perdendo no lugar do emprego, a parte mais importante da sua vida... pois, do colaborador não pode ser exigida uma dedicação tão extrema que lhe impeça de aproveitar a sua vida fora dos muros da empresa...

Para melhor demonstrar a diferença entre o **Assédio Existencial** e o **Dano Existencial** apresenta-se o seguinte quadro comparativo:

ASSÉDIO Existencial	DANO Existencial
É a conduta de exigir a dedicação do empregado.	É o resultado que a dedicação exigida causa ao empregado.
Enquanto está o empregado se sente imprescindível à empresa.	O empregado se sente descartável para a empresa.
Impedem a pessoa de desenvolver suas aspirações e vocações de natureza pessoal .	Impedem a pessoa de desenvolver suas aspirações e vocações de natureza profissional .
Prejuízo à vida privada .	Prejuízo à vida profissional .

¹⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial no Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 79, n. 2, p. 240-261, abr/jun 2013.

3.2 Assédio Existencial não é Assédio Moral

A empresa não pode exigir (assédio existencial por ação) e não deve aceitar (assédio existencial por omissão) que o colaborador trabalhe em sobrejornada habitual excessiva, na empresa (controle físico) ou para a empresa (controle virtual),¹⁶ ou em vários períodos de interrupção contratual (férias e feriados), ou de intervalos intrajornada, interjornada e intersemanal, em razão do estabelecimento de metas inatingíveis em condições normais ou por qualquer outra forma de hiperexploração, precarização e desconsideração com a exigência de uma dedicação tão extrema que lhe impeça o aproveitamento de sua vida fora dos muros da empresa.

Cumprido destacar ainda que o assédio existencial se configura quando há, direta ou indiretamente, exigência por parte da empresa de que o colaborador trabalhe em jornadas tão estendidas, cumpra tantas metas e tenha que se dedicar tanto ao emprego sob pena de perdê-lo, que acabe perdendo a parte mais importante da sua vida.¹⁷

Para melhor demonstrar a diferença entre o Assédio **Existencial** e o Assédio **Moral** apresenta-se o seguinte quadro comparativo:

Assédio EXISTENCIAL	Assédio MORAL
Resultados fora do ambiente de trabalho.	Resultados dentro do ambiente de trabalho.
O empregado se sente imprescindível à empresa.	O empregado se sente descartável para a empresa.
Impedem a pessoa de desenvolver suas aspirações e vocações de natureza pessoal .	Impedem a pessoa de desenvolver suas aspirações e vocações de natureza profissional .
Prejuízo à vida privada .	Prejuízo à vida profissional .
Para configurar o seu direito à indenização por dano existencial o empregado precisa provar que tipo de prejuízo o assédio Existencial lhe causou, porque este dano não se revela <i>in re ipsa</i> , dependendo de comprovação do prejuízo suportado.	Para configurar o seu direito à indenização por dano moral o empregado não precisa provar que tipo de prejuízo o assédio Moral lhe causou, porque este dano se revela <i>in re ipsa</i> , independentemente de comprovação do prejuízo suportado.

Dano EXISTENCIAL	Dano MORAL
Não é presumível – <i>in re ipsa</i> .	É presumível – <i>in re ipsa</i> .

¹⁶ Teletrabalho, CLT, art. 6º.

¹⁷ DARCANCHY, Mara; SÉLLOS-KNOERR, Viviane. Assédio existencial no meio ambiente de trabalho. In: *Coleção justiça, empresa e sustentabilidade*. vol. 4. p. 271-282.

4 Do direito internacional do trabalho

A OIT tem atualmente como principal objetivo a promoção de oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade.

Estender a obrigatoriedade de observância das convenções internacionais a todos os países, mesmo os que não as ratificaram, é medida que objetiva o trabalho decente. Percebe-se que a erradicação das modalidades de trabalho forçado e degradante revela-se como uma das diretrizes das legislações pátria e internacional não apenas como forma de garantir um trabalho decente, mas, sobretudo, para se promover a efetivação dos Direitos Humanos e da paz social.

Assim é que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 4º, determina que “ninguém será mantido em escravidão ou em servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”. No Código Penal brasileiro há a tipificação do crime de redução de alguém à condição análoga à de escravo, em seu art. 149. O mesmo diploma também estabelece pena a quem atentar contra a liberdade de trabalho (art. 197), frustrar direito assegurado por lei trabalhista (art. 203) ou aliciar trabalhadores de um local para outro do território nacional (art. 207).

No mesmo sentido, orienta-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 ao proibir o trabalho forçado, dispondo que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (art. 5º, III); ao assegurar a liberdade de exercício “de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (art. 5º, XIII) e ao proibir a adoção de pena de trabalhos forçados (art. 5º, XLVII).

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, também proíbe a fixação de condições degradantes de trabalho ao estabelecer multa ao empregador que mantiver empregado não registrado (art. 47) ou que não o identificar por meio da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 55). Ainda impõe a fixação de multa quando o empregador infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo (art. 120), à jornada de trabalho (art. 75) e às férias anuais remuneradas (art. 153).

O *Decent Work* é definido pela OIT como “trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, com direitos protegidos, remuneração adequada e cobertura social”.

O objetivo da Organização Internacional do Trabalho e de todos os países membros de atingir o *decent work* resume as aspirações de todos os trabalhadores, pois, trata de oportunidades de trabalho produtivo, com renda justa, segurança no local de trabalho, possibilidades de desenvolvimento pessoal e igualdade de oportunidades, sem qualquer forma de discriminação.

A OIT desenvolveu a DWA (Decent Work Agenda) para a comunidade mundial de trabalho. Ela fornece suporte com Programas Integrados de Decent Work ou de Trabalho Digno. Colocando a Agenda do Decent Work em prática devem ser alcançados quatro pilares estratégicos: criação de empregos, direitos de

proteção do trabalho, social e diálogo social, com a igualdade de gênero como um objetivo transversal.

O objetivo geral do Trabalho Decente é efetuar uma mudança positiva na vida das pessoas, em nível nacional e local. A OIT presta apoio através de programas nacionais de trabalho digno integrados e desenvolvidos em coordenação com membros da OIT. Eles definem as prioridades no quadro de desenvolvimento de cada país, abordando os principais déficits de trabalho decente por meio de programas eficientes que estabelecem cada um dos pilares estratégicos e fornecem suporte para a construção de meios de alcançá-los.

A Organização Internacional do Trabalho tem realizado várias Agendas de Decent Work em seus países membros. O Brasil lançou, em maio de 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em atenção ao Memorando de Entendimento para a promoção de uma agenda de *decent work* no país. A Agenda Brasileira do Trabalho Decente define três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.¹⁸ No Brasil (pioneiro nessa iniciativa) foram estabelecidas também Agendas subnacionais.¹⁹

4.1 Trabalho (IN)Decente no Brasil

Em várias regiões do Brasil, os trabalhos no setor de rochas ornamentais – extração, beneficiamento e transporte de mármore e granito são, no mínimo, desumanos. Em geral são executados a céu aberto, na presença de poeiras, produtos químicos, muito ruído, em grandes alturas, ou em desnível de solo, pegando peso, manobras de blocos e chapas e tudo isso ocorrendo simultaneamente. Essas são características que qualificam esse trabalho como perigoso e penoso, e a atividade é considerada de grau de risco 43, a maior graduação atribuída às atividades listadas na Norma Regulamentadora nº 4.

Com as obras do pré-sal os petroleiros trabalham em jornadas longas de 12 horas em turnos alternantes – 7 dias no período diurno e 7 no noturno (7D/7N), ou na ordem inversa (7N/7D). Assim, os petroleiros *offshore* lidam com o sono compulsório no período diurno em pelo menos 7 dos 14 dias embarcados e, quando da troca do turno do dia para o turno da noite, ocorre a chamada “virada”. No trabalho *offshore* finda a jornada, os trabalhadores têm que permanecer na instalação

¹⁸ As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas permanentemente durante o processo de implementação da Agenda.

¹⁹ O Estado da Bahia lançou sua agenda em dezembro de 2007 e o Estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009 a sua Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, com o mesmo objetivo. Disponível em: [<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>]. Acesso em: 18 nov. 2016.

em que atuam. É fundamental que os limites da jornada sejam respeitados e reduzidos, conforme Convenção n. 19 da OIT ratificada pelo Brasil/1957.

Dessa forma, é de se lamentar que grandes corporações transnacionais e algumas empresas nacionais com investimentos e interesses internos e externos, estejam realizando *dumping* social com uma precarização sociolaboral que se configura por meio de várias práticas, como a jornada de trabalho excessiva, a não concessão de férias, a inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, a terceirização ilícita, entre outras, que compromete gerações, privando-as de trabalho digno e decente entre outros direitos fundamentais.

A paz econômica tem por base, para empresas que praticam o “*dumping* social”, a prática de preços baixos por meio da precarização das condições de trabalho com a contratação de indígenas, presos do regime semiaberto, pessoas que residem centenas de quilômetros do local de trabalho, com a exploração de trabalhadores em condições análogas a escravo, de trabalhadores migrantes em geral do nordeste para o sul e sudeste do Brasil e de imigrantes que chegam ao país em condições desesperadoras, sem documentos, sem poderem se sindicalizar, ou se queixar de jornadas excessivas e acidentes de trabalho.

Como não há políticas públicas específicas para trabalhadores estrangeiros e como o número de Auditores-Fiscais do Trabalho é insuficiente (sem entrar no mérito das “propinas”), muitos bolivianos estão trabalhando em oficinas de costura de bairros como o Brás e centro da cidade de São Paulo, em condições no mínimo desumanas, nas chamadas “senzalas bolivianas” e muitas paraguaias trabalhando como empregadas domésticas no Paraná, especialmente em Foz do Iguaçu. Mais de 20 (vinte) mil haitianos trabalhando no Brasil, sendo que muitos estão em frigoríficos e em avícolas do Rio Grande do Sul, do Paraná e de Santa Catarina, realizando a atividade mais perigosa deste Estado, segundo o Anuário de Acidentes de Trabalho elaborado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O Brasil é atualmente o maior exportador global de frango e carne bovina. O setor de frigoríficos abrange as empresas que abatem gado, suínos e aves, determinando medidas no processo produtivo, de maneira que reduza o risco à sua saúde e segurança. As atividades são fragmentadas, sujeitas à cadência imposta por esteiras e máquinas e pela organização da produção, com pressões de tempo, que não permitem que os trabalhadores tenham controle sobre a sua jornada.

No abate de bovinos são registrados altíssimos índices de desenvolvimento de distúrbios psíquicos e problemas esquelético-musculares, de lesões por esforços repetitivos que têm como um dos fatores facilitadores e agravantes a exposição a baixas temperaturas, doenças ocupacionais pelo frio, como pneumonia e reumatismo. Além disso, ocorrem duas vezes mais traumatismos de cabeça e três vezes mais traumatismos de abdômen, ombro e braço que em outras atividades e o trabalho contínuo com facas, serras e outras ferramentas afiadas, aliado a jornadas exaustivas que chegam a 15 horas, elevam o risco de acidentes do trabalho. As pessoas têm uma vida útil de trabalho muito curta hoje no setor.

Nas agroindústrias que produzem frangos para exportação (com o crescimento da exportação para o mercado japonês, que exige perfeição dos cortes

de carne, o que só pode ser feito com as mãos) o ritmo de produção é muito acelerado, intenso, insuportável, sem pausas nem rodízios, o que ocasiona muitas doenças ocupacionais, como lesão no punho ou nos plexos nervosos do braço e acidentes de trabalho. Estes trabalhadores desossam, no mínimo, 4 (quatro) coxas de frango por minuto e muitos chegam a realizar até 120 movimentos diferentes por minuto, sendo que estudos ergonômicos apontam que, para evitar o aparecimento de doenças osteoarticulares musculares, o limite de ações deve ficar na faixa de 25 a 33 movimentos por minuto.

Segundo empresários dos ramos de abate, um dos principais setores do agronegócio nacional, em virtude da escassez de mão de obra local para trabalhar em frigoríficos, o custo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por empregado haitiano compensa pela economia com a automação da produção. Na linha de desossa de coxa e sobrecoxa de frango, por exemplo, uma máquina capaz de fazer o trabalho de até 6 (seis) operários custa cerca de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) e o investimento leva 10 (dez) anos para ser revertido em lucro.

A indústria do *call center* é outra que precariza o trabalho dos teleoperadores (segundo maior grupo ocupacional do país, depois dos trabalhadores domésticos) com salários muito baixos, trabalho intermitente, sem grandes possibilidades de progressão ocupacional e sujeitos às mais diversas arbitrariedades, opressões e explorações.

Além de não exigir qualificações especiais para a contratação, as empresas do setor de *telemarketing* adotam a estratégia de recrutamento preferencialmente de jovens sem experiência no currículo, arrimos de família, não brancos, mulheres, *gays*, pessoas que ficaram muito tempo sem trabalhar, e outros trabalhadores considerados como “problemáticos ou diferenciados”, considerando que estes trabalhadores, que historicamente ocupam os postos mais discriminados ou sub-remunerados do mercado de trabalho brasileiro, se comportam de maneira mais dócil, subordinando-se ao controle despótico do trabalho e à enorme pressão de metas cada vez mais difíceis de serem alcançadas.

E essas situações absolutamente incompatíveis com a dignidade humana são preferidas por muitos empregadores inescrupulosos, que conseguem baixar seus custos e ficar mais competitivos, sem o controle de sindicatos fortes, sem qualquer respeito a normas trabalhistas ou constitucionais, com a utilização de uma mão de obra barata, sem voz ativa, sem possibilidade de lutar por seus direitos!

Um aspecto essencial a se considerar no trabalho *offshore* é que, finda a jornada, os trabalhadores têm que permanecer na instalação em que atuam, o que significa se restringir, geralmente por duas semanas, à plataforma no que se refere às atividades de lazer e sono além de, necessariamente, vivenciar a interface casa-trabalho de forma diferenciada de outros trabalhadores. Outra questão relevante são as jornadas longas – de 12 horas –, o que destoa do padrão usualmente observado

em outros esquemas industriais, em que raramente se observam jornadas de 12 horas por períodos superiores a uma semana.²⁰

Impende lembrar também que a relativa paz econômica tem por base – mormente para empresas que praticam o “dumping social” – a exploração do trabalho de estrangeiros que chegam ao Brasil em condições desesperadoras. Um trabalhador indocumentado fica sem condições de se queixar de jornadas excessivas, de ausência de prevenção de acidentes e falta de cuidados com a segurança, entre outras péssimas condições de trabalho. O que, infelizmente, muitas indústrias preferem, para redução de custos sem qualquer controle: uma mão de obra barata, sem voz ativa, sem possibilidades de lutar por seus direitos.

A força de trabalho desse exército de excluídos tem sido utilizada em condições subumanas com uma desvalorização brutal à dignidade do trabalhador. O que demonstra irrefutável urgência em se lograr um avanço social que caminhe além do mero discurso em época de eleições, para o verdadeiro respeito aos trabalhadores como recursos diferenciais e não mais apenas como insumo de produção, na conquista de melhores climas organizacionais que não cedam espaço a qualquer espécie de assédio.

4.2 Agenda de trabalho decente na OIT e no Brasil

A OIT fixou como seu principal objetivo a promoção de oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade.

O Trabalho Decente é definido pela Organização Internacional do Trabalho como “trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, com direitos protegidos, remuneração adequada e cobertura social”. O objetivo da Organização Internacional do Trabalho e de todos os países membros de atingir o *decent work* resume as aspirações de todos os trabalhadores, pois trata de oportunidades de trabalho produtivo, com renda justa, segurança no local de trabalho, possibilidades de desenvolvimento pessoal e igualdade de oportunidades, sem qualquer forma de discriminação.

Estender a obrigatoriedade de observância das convenções internacionais a todos os países, mesmo os que não as ratificaram, é medida que objetiva o trabalho decente. Percebe-se que a erradicação das modalidades de trabalho forçado e degradante revela-se como uma das diretrizes da legislação pátria e internacional

²⁰ ALVAREZ, Denise; FIGUEIREDO, Marcelo; ROTENBERG, Lucia. Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas offshore da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores. Revista brasileira de saúde ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 201-216, dez. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-6572010000200004&lng=en&nrm=isso]. Acesso em: 11 nov. 2016..

não apenas como forma de garantir um trabalho decente, mas, sobretudo, para se promover a efetivação dos Direitos Humanos e da paz social.

Assim é que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 4º, determina que “ninguém será mantido em escravidão ou em servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”. No Código Penal Brasileiro há a tipificação do crime de redução de alguém à condição análoga à de escravo, em seu art. 149. O mesmo diploma também estabelece pena a quem atentar contra a liberdade de trabalho (art. 197), frustrar direito assegurado por lei trabalhista (art. 203) ou aliciar trabalhadores de um local para outro do território nacional (art. 207). No mesmo sentido, orienta-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 ao proibir o trabalho forçado, dispondo que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (art. 5º, III); ao assegurar a liberdade de exercício “de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (art. 5º, XIII) e ao proibir a adoção de pena de trabalhos forçados (art. 5º, XLVII).

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, também proíbe a fixação de condições degradantes de trabalho ao estabelecer multa ao empregador que mantiver empregado não registrado (art. 47) ou que não o identificar por meio da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 55). Ainda impõe a fixação de multa quando o empregador infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo (art. 120), à jornada de trabalho (art. 75) e às férias anuais remuneradas (art. 153).

A OIT desenvolveu a DWA (Decent Work Agenda) para a comunidade mundial de trabalho. Ela fornece suporte com Programas Integrados de trabalho decente ou de trabalho digno. Colocando a Agenda do trabalho decente em prática devem ser alcançados quatro pilares estratégicos: criação de empregos, direitos de proteção do trabalho, social e diálogo social, com a igualdade de gênero como um objetivo transversal.

Ademais, outra linha de interpretação parte da premissa segundo a qual algumas mudanças que logram a perspectiva de desenvolvimento progressivo do direito devem se adaptar à dinâmica social. Neste sentido, o saudoso autor Mascaro acentuou:

No período contemporâneo assiste-se ao início de uma nova fase, a do direito do trabalho que rege o fato social trabalho. Tende a ser um direito não só de empregados, mas, também, de outros tipos de trabalhadores. Assiste-se ao fenômeno da expansão das suas fronteiras. O seu âmbito — a relação de emprego — mostra-se insuficiente. Inadiáveis são reformas destinadas a modificá-lo (...)

Por outro lado, a proteção do trabalhador deslocou-se dos aspectos econômicos para a sua pessoa e cidadania. Os direitos trabalhistas não são mais patrimoniais, como no período clássico. São, também, direitos e interesses morais: a reserva da intimidade, a proibição de

atos discriminatórios, a indenização por dano moral e outras medidas de tutela da dignidade do ser humano que trabalha.²¹

Considerações finais

A presente pesquisa pretendeu contribuir para o debate contemporâneo sobre o constructo relacionado ao assédio existencial que resulta em dano existencial, espécie de dano imaterial que acarreta a impossibilidade de o trabalhador dar prosseguimento ou realizar o seu projeto de vida, ou prejudica a sua vida de relações.

Configurações excludentes, capitais voláteis, fronteiras relativizadas e completa ruptura de paradigmas axiológicos. Diante dos crescentes conflitos paradoxais entre a manutenção de direitos conquistados arduamente pelos trabalhadores e a adaptação aos novos modelos de desenvolvimento favoráveis às políticas econômicas e sociais têm se tornado o maior desafio para o mundo do trabalho.

O estudo também apresentou a complexidade de se proteger o empregado diante das atuais estruturas socioeconômicas, políticas e jurídicas em face de uma crise de desemprego global alarmante e sem sinais de recuperação em curto ou médio prazo. Entretanto, nas dimensões da proteção social é imprescindível a criação e manutenção de políticas públicas que assegurem a todas e a todos o direito ao trabalho decente. Considerando-se que o estabelecimento de novas abordagens para dinâmica global contemporânea de nova produção social de riqueza é acompanhada de uma produção de ricos...

O assédio existencial foi estudado no presente trabalho como o conjunto de exigências que o empregador faz ao empregado com a cobrança de um volume tão excessivo de trabalho, tanto em horas quanto em desgaste emocional, que o impede de conviver com seus familiares, acompanhar o crescimento de seus filhos, participar de datas marcantes na vida de todos e que não voltam e não têm preço, enfim, de ter as rédeas de sua própria vida além muros da empresa. As consequências da jornada de trabalho excessiva contrariam a previsão constitucional do direito ao lazer, ao convívio social da família, à saúde e à dignidade, dentre outras garantias fundamentais que podem configurar o direito a indenização por dano existencial.

Acarreta, assim, dificuldade de retomar sua vida na convivência familiar e/ou social, gerando prejuízo em relação à vida social, que permite ao ser humano desenvolver e compartilhar suas atividades e ideais. Portanto, o trabalho decente é pressuposto para a efetivação do direito constitucional ao lazer, ao convívio social da família, à saúde e à dignidade, dentre outras garantias fundamentais.

Por fim, ainda o presente artigo perpassou as condições em que se encontram algumas categorias de trabalhadores, no intuito de promover reflexões acerca da necessidade de se encontrar os caminhos para uma globalização inclusiva. A precarização das condições de trabalho permeou toda a pesquisa, como resultado

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. Saraiva: 2011, p. 389.

de uma contextualização de modo a destacar experiências de ordenamentos diversos, importando, sobremaneira, a busca de uma interlocução partindo do entendimento de que o mundo, a cada dia menor, precisa respeitar as articulações da solidariedade, do desenvolvimento da cidadania ativa e da inclusão social, nos primados da justiça e da paz mundial.

Referências

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial – A tutela de dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez. 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 79, n. 2, p. 240-261, abr/jun 2013.

ALVAREZ, Denise; FIGUEIREDO, Marcelo; ROTENBERG, Lucia. Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas *offshore* da Baía de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 201-216, dez. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200004&lng=en&nrm=isso]. Acesso em: 11 nov. 2016.

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2001.

BBC Brasil, de 05/07/2015. *Por que o Japão tem uma taxa de suicídios tão alta?* Disponível em: [http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/07/150705_japao_suicidio_rb]. Acesso em: 18 nov. 2016.

BBC Brasil. *Empresa chinesa contratará psicólogos para conter suicídios*. Disponível em: [http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2010/05/100524_foxconn_suicidios_mv.shtml]. Acesso em: 11 dez. 2016.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BECK, Ulrich. A ciência é causa dos principais problemas da sociedade industrial. *Folha de São Paulo*, de 20/11/2001. Caderno A, p. 12.

DARCANCHY, Mara. *Direito, inclusão e responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2013.

DARCANCHY, Mara. O “decent work” na globalização socialmente inclusiva do direito internacional do trabalho. *Revista Jurídica Unicuritiba*, Curitiba, v. 29, n. 29, p. 164-184, 2012.

DARCANCHY, Mara; SÉLLOS-KNOERR, Viviane. Assédio existencial no meio ambiente de trabalho. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; MEZZARROBA, Orides; COUTO, Mônica Bonetti; SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra Nasponili. (coords.). *Empresa, funcionalização do direito e sustentabilidade: função sócio-solidária da empresa e desenvolvimento*. p. 271-282. Curitiba: Clássica, 2013.

DE MASI, Dommenico. *O futuro chegou*. Rio de Janeiro: Casa da Palavra-Leya, 2013.

DE MASI, Dommenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

DEL’OLMO, Florisbal de Souza. *Curso de Direito Internacional privado*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

DEL’OLMO, Florisbal de Souza; DARCANCHY, Mara; SUSKI, Liana. (orgs.). *Vertentes do Direito Internacional contemporâneo e cidadania*. Campinas: Millennium, 2013.

EVANS, Stephen. *Para desestimular suicídio, empresas sul-coreanas fecham funcionários em caixões*. In: *BBC News em Seul*, de 14/12/2015. Disponível em: [http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/12/151214_coreiadosul_caixao_tera_pia_hb]. Acesso em: 18 nov. 2016.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. *Revista Ciência Jurídica*, Belo Horizonte, v. 24, 2010.

GAO, Yuning. *China as the workshop of the world*. New York: Taylor & Francis, 2011.

GUEDES, Marcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

GÜNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e sua influência no Direito do Trabalho brasileiro*. Disponível em: [<https://www.youtube.com/watch?v=9alXA1q0bM4>]. Acesso em: 18 nov. 2016.

HIYAMA, Toru; YOSHIHARA, M. New occupational threats to Japanese physicians: Karoshi (death due to overwork) and karojisatsu (suicide due to overwork). *Occupational and Environmental Medicine*, 65(6), p. 428-429, jun/2008.

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*. Tradução de Oswaldo de Oliveira Teófilo. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

MOULIN, Maria das Graças Barbosa; MORAES, Ana Beatryce Tedesco. Vamos fazer poeira! Fontes e expressões da pressão no trabalho do setor de rochas ornamentais no Espírito Santo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, n. 35 (122): 192-200, 2010.

NABUCO, Paula. Hukou e migração na China: alguns apontamentos sobre divisão do trabalho. *Revista econ. contemp.* Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, ago. 2012. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482012000200004&lng=en&nrm=iso]. Acesso em: 02 jul. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. (3ª tiragem). São Paulo: Saraiva, 2015.

NICCOLAI, Alberto. Orario di lavoro e resto della vita. *Lavoro e diritto*, anno XXIII, n. 2, 2009.

SARAIVA, José Flávio Sombra. *História das relações internacionais contemporâneas: da sociedade internacional do século XIX à era da globalização*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOROS, George. *Globalização*. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. São Paulo: Autêntica, 2013.

Recebido em 19/12/2016

Aceito em 22/12/2016