



Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)

L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano VII, Vol.VII, n.26, abr./jun., 2016.

Tramitação editorial:

Data de submissão: 30/04/2016.

Data de reformulação: 15/05/2016.

Data de aceite definitivo: 28/05/2016.

Data de publicação: 20/06/2016.

**O DANO EXISTENCIAL NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS À
LUZ DO PRINCÍPIO
CONSTITUCIONAL DA
DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA:
UMA ANÁLISE SOBRE O
CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO**

Laís Barros Mendes de Moraes

Advogada, inscrita na OAB/DF sob o n. 39442; e-mail: laismorais@gmail.com.

Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes

Doutora em Direito Público, pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Economia, pela Universidade de Brasília; Pós-Graduada Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho, pela Faculdade Processus, e em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho, pelo CEUB/CESAPE; Graduada em Direito, pela Universidade de Brasília; Letras-Licenciatura em Língua Portuguesa e respectiva Literatura, pela Universidade de Brasília; e Administração, pela Universidade de Brasília. Professora Doutora na Faculdade Processus, em Brasília, onde exerce a função de Coordenadora do Núcleo de TCC.

O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS À LUZ DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UMA ANÁLISE SOBRE O CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO

Laís Barros Mendes de Moraes¹

Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes²

RESUMO

Este artigo teve por objetivo discutir o dano existencial nas relações trabalhistas à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. A investigação contemplou a análise sobre o cabimento de indenização em face do instituto da responsabilidade civil, que vem sendo reconhecida pelos tribunais pátrios. São preceitos básicos da relação trabalhista, dentre outros, o direito à existência digna, saúde, direitos de personalidade, direito ao descanso e ao lazer, os quais – aliados ao princípio da dignidade humana – expressam os principais direitos humanos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. O dano existencial é visto pela doutrina como instituto resultante de atitudes patronais que impedem a continuidade ou o recomeço de projetos de vida dos empregados. Conclui-se que cabe a indenização em face do dano existencial na relação trabalhista, ou seja, as empresas causadoras de danos à existência do trabalhador podem e devem ser punidas com indenização a ser arbitrada pelo Poder Judiciário.

¹Advogada, inscrita na OAB/DF sob o n. 39442; e-mail: laismorais@gmail.com.

²Doutora em Direito Público, pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Economia, pela Universidade de Brasília; Pós-Graduada Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho, pela Faculdade Processus, e em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho, pelo CEUB/CESAPE;

Palavras-chave: Dano Existencial; Trabalhador; Dignidade da Pessoa Humana; Indenização.

ABSTRACT

This paper aimed to discuss the existential damage in labor relations based on the constitutional principle of human dignity. The research included the analysis of the appropriateness of compensation towards the civil liability institute, which has been recognized by national courts. The basic precepts of the employment relationship are, among others, the right to dignified existence, health, personality rights, right to rest and leisure, which - combined with the principle of human dignity - express the main fundamental human rights enshrined in the Constitution of 1988. The existential damage is seen by the doctrine as a result institute of employers' attitudes that prevent the continuation or resumption of employees' life projects. It follows that the compensation towards the existential damage on the employment relationship is possible, in other words, companies related damages to the worker's existence can and must be punished with compensation to be arbitrated by the judiciary.

Keywords: Existential damage; worker; Human Dignity; Indemnification.

INTRODUÇÃO

O presente artigo teve por objetivo discutir o dano existencial nas relações trabalhistas à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. A investigação contemplou a análise sobre o cabimento de indenização em

Graduada em Direito, pela Universidade de Brasília; Letras-Licenciatura em Língua Portuguesa e respectiva Literatura, pela Universidade de Brasília; e Administração, pela Universidade de Brasília. Professora Doutora na Faculdade Processus, em Brasília, onde exerce a função de Coordenadora do Núcleo de TCC.

face do instituto da responsabilidade civil, que vem sendo reconhecida pelos tribunais pátrios. É importante avaliar e aplicar tal conceito à relação trabalhista, sobretudo à jornada de trabalho do empregado, por vezes desrespeitada pelo empregador. O prolongamento rotineiro dessa jornada durante o contrato de labor enseja afronta ao princípio constitucional da dignidade humana, eis que o trabalhador perde seu tempo de vida e, por consequência, o direito de se desenvolver como pessoa. Boucinhas Filho e Alvarenga³ já opinaram que o dano existencial também é conhecido como dano à existência do trabalhador, uma vez que decorre de ordens do padrão prejudiciais ao desenvolvimento social do empregado.

O dano existencial é visto pela doutrina como instituto resultante de atitudes patronais que impedem a continuidade ou o recomeço de projetos de vida dos empregados. A propósito, “decorre de conduta [...] que impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo crescimento ou realização profissional, social e pessoal.”⁴

Com efeito, a responsabilidade civil por dano existencial precisa ser considerada por juristas e doutrinadores sob vários enfoques do ordenamento jurídico, de maneira a contemplar as questões que envolvem o direito obrigacional. O amplo conceito do instituto deve permitir a reparação de danos que, via de regra, não se encaixem no conceito de dano moral nem no de dano patrimonial, por não se tratar de questões pecuniárias.

1. O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE HUMANA E OS DIREITOS TRABALHISTAS

As relações de trabalho vêm sofrendo transformações em face do novo cenário econômico e social vivenciado pelos tempos modernos. Assim, equilibrar o fenômeno da globalização e os direitos trabalhistas faz com que o Direito do Trabalho assuma a responsabilidade de se adaptar a mudanças ocorridas no ambiente laboral. Nesse sentido, é urgente refletir-se, cada vez mais, sobre a eficácia dos direitos trabalhistas, tanto por parte de doutrinadores quanto por membros do Poder Judiciário e outros estudiosos da matéria. A proteção de uma classe de trabalhadores que sobrevive da sua força de trabalho enseja a análise detalhada dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, bem como dos princípios básicos que norteiam as relações de trabalho. É o que se discutirá a seguir.

1.1. DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO CIDADÃ DE 1988

São preceitos básicos da relação trabalhista, dentre outros, o direito à existência digna, saúde, direitos de personalidade, direito ao descanso e ao lazer, os quais – aliados ao princípio da dignidade humana – expressam os principais direitos humanos fundamentais, previstos na CF de 1988. Santos⁵ assegura que a expressão direitos humanos fundamentais, na legislação pátria, “refere-se a todos os direitos humanos consolidados nas primeiras declarações e tratados mundiais, que foram amplamente recepcionados pela CF/1988 como direitos fundamentais da pessoa”. Na verdade, os direitos fundamentais ocupam papel fundamental no ordenamento jurídico, e se constituem

³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*, p. 23.

⁴ Op. cit., p. 27.

⁵ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 28.

parâmetro dentro do qual devem ser interpretadas todas as normas trabalhistas.⁶

A Carta Magna, já no artigo primeiro, demonstra a supremacia dos direitos fundamentais e de sua intangibilidade, porquanto traduz que o legislador originário se pautou no princípio da dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho e da livre iniciativa.⁷ Marques⁸ assinala que se trata de uma Constituição típica de um Estado Social, sendo que os direitos fundamentais ali contidos não foram modificados, apenas acrescidos de uma nova dimensão de direitos sociais básicos.⁹ Na verdade, a importância do direito do trabalho está demonstrada com a inserção das regras trabalhistas entre os direitos fundamentais, pois a CF, em seu art. 7º, reconhece espécies de direitos fundamentais nominados de direitos sociais trabalhistas. Tais direitos fundamentais – inclusive os direitos trabalhistas – ligam-se diretamente à plena efetivação do princípio da dignidade. A respeito, aduz Sarlet¹⁰ que “sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade”. Com efeito, é possível dizer que os direitos fundamentais têm por base o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, permitindo, com isso, garantir ao homem liberdade, solidariedade, cidadania e justiça.

Almeida Neto¹¹ diz que a CF, ao elencar no inciso III do art. 1º a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da República, expressa a necessidade de proteção máxima à sociedade mediante um sistema jurídico-positivo que garanta os direitos fundamentais e da personalidade humana. Com

isso, estaria a Carta Magna assegurando atitudes de respeito absoluto ao indivíduo, acarretando-lhe uma existência digna e protegida de qualquer espécie de ofensa, seja praticada pelo particular, seja pelo Estado.

A ampla tutela dos direitos fundamentais resulta na valorização das atividades realizadas pelo homem, eis que essas podem fazer com o que o indivíduo atinja a felicidade e exerça, na sua plenitude, as suas faculdades físicas e psíquicas. Daí concluir-se que ser feliz é a razão de ser da existência humana.¹² Além disso, consoante Goldschmidt e Lora,¹³ “os direitos fundamentais, entrelaçados com o princípio da dignidade humana [...] assumiram nova feição, prestando-se também a evitar lesões e a fundamentar reparações por atos ilícitos, inclusive aqueles praticados por particulares, neste contexto inserido o empregador.”

Já se disse que os direitos fundamentais se encontram previstos no art. 7º da CF de 1988. Dentre eles, o disposto no inciso XIII (duração do trabalho normal não superior a 08 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho) e no inciso XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança). Mencionados direitos expressam valores e normas de caráter principiológico e correspondem a uma decisão jurídico-objetiva de valor adotada pela Carta Magna. Já no Preâmbulo se prevêm valores e princípios que asseguram, dentre outros, o exercício dos direitos sociais, da liberdade e do bem-estar. Também os incisos III e IV do art. 1º (princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-

⁶ OLIVEIRA, Márcio Batista de. *O direito ao lazer na formação do homem social*.

⁷ SEVERO, Valdete Souto. *Crise de paradigma no Direito do Trabalho moderno: a jornada*.

⁸ MARQUES, Rafael da Silva. *Valor social do trabalho: na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988*.

⁹ O Estado Social é um Estado produtor de igualdade fática, tratando-se de estabelecer equivalência no mundo dos fatos, devendo conduzir-se para este propósito, nem que, em determinadas situações tenha que agir de forma

desigual, como ocorre no caso da legislação trabalhista por exemplo. Cfe. MARQUES, Rafael da Silva. Op. cit.

¹⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*, p. 102.

¹¹ ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. *Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana*.

¹² SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*.

¹³ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *O dano existencial no Direito do Trabalho*, p. 5.

iniciativa). Ademais, elenca direitos sociais no art. 6º (à saúde, ao trabalho, ao lazer e à segurança). Alguns desses serão tratados na sequência.

1.1.1. O DIREITO À SAÚDE

O direito à saúde é um direito humano fundamental assegurado na Carta Constitucionale que se vincula diretamente ao direito de existência digna. É possível encontra-lo no artigo 6º da CF de 1988, junto ao rol dos direitos denominados sociais, ao lado de outros direitos, tais como a educação, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados e moradia.¹⁴

Araújo¹⁵ assevera que o direito à saúde também é garantido em outros artigos da CF de 1988. Além disso, que a Carta Magna assegura o direito a uma vida saudável tanto na esfera individual do cidadão, quanto na esfera social – do indivíduo como trabalhador. O doutrinador lembra que no art. 5º garante-se o direito à vida e à integridade física, enquanto no art. 7º prevê-se entre os direitos dos trabalhadores, mais especificamente nos incisos XXII e XXVIII, respectivamente, a preocupação com a proteção contra os riscos inerentes ao trabalho e o seguro social em caso de acidentes ou doença. Vale ressaltar que o Brasil, por disposição expressa da Constituição, além de ter elevado o direito à saúde do trabalhador à condição de direito fundamental, também é signatário das principais Convenções da OIT sobre o tema.

Delgado¹⁶ assinala que elastecer o tempo de disponibilidade humana em decorrência do contrato laboral pode acarretar interferências nos vários planos da vida do trabalhador. Destaca o mesmo autor que essa extensão do tempo em face do contrato laboral repercute negativamente no plano da sua saúde e da sua

educação, além de influenciar no plano de suas relações com a família e correspondentes crianças e adolescentes envolvidos. Segundo o doutrinador, a ampliação da jornada, com a prestação de horas extras, aumenta as possibilidades de ocorrerem doenças profissionais, ocupacionais ou acidentes do trabalho. Com efeito, o direito à saúde representa uma “consequência constitucional indissociável do direito à vida, não se constituindo uma proteção ao trabalhador e si mesmo, mas sim uma proteção ao cidadão.”¹⁷

1.1.2. O DIREITO DA PERSONALIDADE

O direito da personalidade é aquele que tem por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais.¹⁸ Importa ressaltar que eles, enquanto protetores da dignidade da pessoa humana, visam a garantir os elementos constitutivos da personalidade do ser humano, tomada nos aspectos da integridade física, psíquica, moral e intelectual da pessoa humana.¹⁹

O direito de personalidade é um desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana e pode ser considerado uma das maiores conquistas da humanidade.²⁰ No ordenamento brasileiro, os direitos personalíssimos são previstos – juntamente com a condição de dignidade – no art. 5º da CF de 1988, bem como nos art. 11 a 21 do Código Civil de 2002, em que se reafirmam os direitos à integridade física, à honra, à imagem, à privacidade e à intimidade. Diniz *apud* Goldschmidt e Lora²¹ se manifesta quanto à relevância desse direito e o destaque que lhe dá a CF de 1988, dizendo que “[...] são tão grandes que sua ofensa constitui elemento caracterizador

¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direitos Humanos*.

¹⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal de. *A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil)*.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais*.

¹⁷ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 31.

¹⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *O dano existencial no Direito do Trabalho*.

¹⁹ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbica Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*.

²⁰ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*.

²¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *O dano existencial no Direito do Trabalho*, p. 3.

de dano moral e patrimonial indenizável, provocando uma revolução na proteção jurídica pelo desenvolvimento de ações de responsabilidade civil e criminal [...]”. Nesse mesmo sentido Goldschmidt e Lora²² para quem “os direitos da personalidade representam consequência do reconhecimento da dignidade humana. [...] Tais direitos compreendem núcleo mínimo assegurador da dignidade humana, o que alcança o trabalhador”.

Maior²³ opina que “os direitos de personalidade do empregado devem ser analisados da mesma forma que os direitos de personalidade de qualquer outro cidadão, pois uma pessoa não perde a sua condição humana quando se torna um empregado”. Entende o doutrinador que “esse é o pressuposto teórico necessário: o de que a abordagem acerca dos direitos de personalidade liga o homem a si mesmo enquanto entidade cultural e histórica, devendo-se, portanto, avaliar os efeitos na perspectiva da preservação e elevação constante do atributo da dignidade humana”. Em suma, como bem alude o autor, são irrenunciáveis e indisponíveis os direitos de personalidade, assim como os demais direitos inerentes à pessoa humana, e que, portanto, devem prevalecer na relação de trabalho, mesmo diante da subordinação.

1.1.3. O DIREITO AO DESCANSO E AO LAZER

A par dos demais direitos humanos fundamentais, o direito ao descanso ou o direito ao repouso tem previsão na CF de 1988, entre os direitos sociais, nos incisos XIII, XIV, XV e XII do art. 7º, os quais asseguram a limitação do trabalho normal em 8 horas diárias, bem como a

limitação do trabalho ininterrupto em 6 horas diárias, o repouso semanal remunerado e o gozo de férias anuais, respectivamente. Referidos direitos têm fundamento no extremo desgaste físico e mental sofrido pelo trabalhador ao final de uma jornada de trabalho. Nesse sentido Santos,²⁴ para quem “é somente com o tempo livre, assegurado pelas regras trabalhistas, que o indivíduo consegue se desenvolver plenamente. Nesse período, o trabalhador consegue realizar atividades diferentes daquelas que realiza durante o período de trabalho [...]”.

Almenara²⁵ informa que, no âmbito trabalhista, o dano existencial ocorre quando há excessos, exploração, entre outros. Diz a autora que é no abuso de execução de muitas horas extras e quando o trabalhador deixa de, por muitos anos, cuidar da sua própria existência, não tendo tempo para a realização de seus projetos de vida que se caracteriza a ofensa ao trabalhador. Ademais, também se verifica o dano existencial quando várias férias não são gozadas ou o trabalhador labora por longos anos, sem registro, não tendo um suporte de sustentação e segurança para melhorar suas condições de vida. Com efeito, a preocupação com a jornada de trabalho e a dedicação de um tempo livre para o cuidado com sua saúde, possibilita condições dignas e qualidade de vida. Portanto, claro está que o direito ao lazer nas relações de trabalho é um direito fundamental do trabalhador e sua aplicação e eficácia traduz-se na garantia da efetividade da dignidade da pessoa humana do trabalhador, porquanto garante o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, bem como tem por objetivo a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, o resguardo de sua incolumidade física, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho.²⁶

²² Op. cit., p. 3.

²³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*, p. 17.

²⁴ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 34.

²⁵ ALMENARA, Janete Aparecida. *TST aponta novo tipo de assédio: o dano existencial*, p. 4.

²⁶ “O papel do lazer é uma das condições básicas da melhoria da vida das pessoas como forma de desenvolvimento humano, do grupo de pessoas como forma de desenvolvimento social, das gerações presentes e futuras como forma de desenvolvimento sustentável, para isso é necessário a articulação de fatores econômicos, políticos e sociais.” Cfe. OLIVEIRA,

A partir da globalização econômica, no início dos anos 90, o mercado mundial passou a produzir em grande escala. Aludida produção foi conduzida pelas mãos, mentes e emoções do homem. Por isso, necessário protegê-lo, sobretudo o trabalhador, de danos à sua vida. A respeito, Souza e Misailidis²⁷ assim se pronunciam: “Enquanto se pensar no lazer como tempo não-produtivo, em contraposição ao tempo produtivo, permanecer-se-á a fixar o trabalho como núcleo central da vida, em torno do qual se desenvolvem todas as demais atividades do homem”. Para eles, o direito ao lazer é concebido como um direito fundamental, apresentando-se não só o direito ao lazer no plano dos direitos sociais, mas ainda no contexto da figura do Estado Democrático de Direito, como um direito garantidor da qualidade do lazer por meio do exame da sua função de desenvolvimento social e individual.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, assinada em 1948, traz expressamente o direito ao lazer como um dos direitos essenciais para o ser humano, pois considera um ato importante à preservação da boa qualidade de vida do trabalhador.²⁸ O legislador constitucional de 1988 seguiu tal norma no Brasil, tanto que a identificação do direito ao lazer como direito fundamental, e sua positivação no ordenamento jurídico brasileiro, se insere na CF (arts. 6º, 7º IV, 217 § 3º, 227, Lei 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), arts. 4º, 59, 71, 94, 124, Lei 9.615/98 (Lei do Desporto), art. 3º, Protocolo de San Salvador, ratificado pelo Brasil e com vigência interna a

partir de 16 de novembro de 1999 nos termos do Decreto 3.321/99, art. 7º, Lei 10.741/03 (Estatuto do Idoso), arts. 3º, 20, 23, 50.²⁹ Por certo, o direito do trabalho e o direito ao lazer se complementam.

Com efeito, o legislador reconheceu que o homem não é apenas um trabalhador, mas possui dimensão social e condição humana não só resumidas ao trabalho, permitindo-lhe desenvolvimento pessoal e relacionamento equilibrado com a família e sociedade.³⁰ Acertadamente a doutrina afirma que “o lazer é direito social do trabalhador, subordinado ou não. Todos os trabalhadores têm reconhecido o seu direito a uma limitação da duração do trabalho e o direito ao aproveitamento do lazer [...]”.³¹ Portanto, as diversas instituições (Estado, família, escola, empresa, igreja, clube, centro cultural e outras), têm o dever de oportunizar tempo e espaços educativos para que o cidadão vivencie diversificados conteúdos culturais do lazer. Ressalte-se que ao Estado incumbe o papel na regulamentação do lazer e o dever de prover as condições mínimas necessárias para que todos, inclusive o trabalhador, tenham acesso aos bens culturais de lazer disponíveis na sociedade.

1.2. O DIREITO À EXISTÊNCIA DIGNA

No Brasil, foi a CF de 1988 a que primeiro “reconheceu expressamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o homem constitui a finalidade

Márcio Batista de. *O direito ao lazer na formação do homem social*, p.7.

²⁷ SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de. *O direito Fundamental ao Lazer e a Dignidade Humana do Trabalhador frente à Economia sem Fronteiras*, p. 2-4.

²⁸ Art. XXIV Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

²⁹ “A diferença de conceder uma maior autonomia aos direitos relacionados ao lazer, é alteração do foco da tutela. Se direito ao lazer continuar como apenas um desmembramento do direito do trabalho, e.g., se criam

normas que apenas limitam o tempo de trabalho. Já, por outro lado, se mudarmos o foco da tutela, a lei irá se ocupar não só da limitação do trabalho, mas sim, o que o trabalhador irá realizar com este tempo livre que lhe seria garantido pela lei. Busca-se um melhor aproveitamento das potencialidades do tempo livre, que hoje sofre uma crise relacionada aos seus objetivos”. Cfe. SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de. *O direito Fundamental ao Lazer e a Dignidade Humana do Trabalhador frente à Economia sem Fronteiras*, p. 9.

³⁰ Op. cit.

³¹ Op. cit., p. 15.

precípua, e não o meio da atividade estatal”³² tanto que o legislador constituinte estabeleceu logo no art. 1º estar a dignidade humana entre os fundamentos da República Federativa do Brasil.

Proporcionar à classe trabalhadora uma existência digna é um dos objetivos do Direito do Trabalho, tanto que “o princípio da dignidade humana, preceituado na Constituição Federal, vincula essa dignidade não só à integridade física, à sobrevivência e à autonomia financeira, como também ao direito de se desenvolver e se realizar social e culturalmente.”³³ Entretanto, a fim de se assegurar à pessoa humana uma vida com dignidade, faz-se necessário garantir direitos além do direito ao trabalho.

2. LIMITES À JORNADA DE TRABALHO

A celebração do contrato de trabalho enseja obrigações às partes, surgindo para o empregador os poderes de organização, fiscalização e disciplina do trabalho, que encontram fundamento no art. 2º da CLT, segundo o qual empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige a prestação pessoal de serviços.**” (grifos acrescidos). É consequência do poder diretivo a sujeição do empregado e isso pode incentivar a exacerbação das faculdades próprias dos poderes de direção e disciplinar à disposição do empregador, podendo afetar, dentre outros, os direitos da personalidade do trabalhador.³⁴

Entretanto, é cada vez maior a necessidade de tempo livre, uma vez que, a cada dia, mais e mais trabalhadores precisam dispor de parte de suas férias, face à premência financeira ou mesmo pela ausência de cultura em utilizar todo esse tempo livre, sendo, assim, “privados do

convívio com os familiares, da vida em sociedade, do tempo para si e do tempo dedicado a vida além do trabalho, a qual o trabalhador não consegue mais conviver”.³⁵

2.1. DURAÇÃO DO TRABALHO

As pessoas estruturam suas vidas em torno do trabalho, daí a relevância de se refletir acerca de todos os aspectos sociais, culturais e, especialmente, jurídicos nele envolvidos. Na verdade, as jornadas de trabalho vêm se elastecendo e se tornam desgastantes, implicando em prejuízo à saúde do trabalhador. Isso frustra os seus projetos de vida e obsta o direito ao lazer, ao convívio familiar e à dignidade, dentre outras garantias fundamentais.

Devido à sua extensa carga laboral, o trabalhador pode ser tolhido do convívio social e familiar. Em consequência, sua rotina de trabalho interfere diretamente também na sua vida pessoal, fora do ambiente laboral, o que ferem não só direitos sociais do trabalhador (art. 7º da CF), como também princípios que são os fundamentos do Estado Democrático de Direito, como o da dignidade da pessoa humana, previsto no inciso II do art. 1º da CF.

A flexibilização das jornadas e os danos causados à saúde do trabalhador ofendem diretamente os direitos humanos fundamentais previstos na Carta Magna de 1988. A propósito, acrescenta Delgado,³⁶ quanto à aplicação das normas sobre a jornada de trabalho, bem como a necessidade de sua limitação, que “as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais,

³² SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*, p.103.

³³ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*.

³⁴ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *O dano existencial no Direito do Trabalho*.

³⁵ OLIVEIRA, Márcio Batista de. *O direito ao lazer na formação do homem social*, p. 4.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais*, p. 19.

assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.”

Na verdade, o trabalho pode gerar uma ruptura no tempo de que dispõe o homem para estar em sociedade. Se muito trabalha, menos tempo de lazer ou convívio social terá o homem. Conforme aduz Santos,³⁷ “há necessidade de limitação da jornada de trabalho como meio para a efetivação dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores.” Aliás, como bem destaca Severo,³⁸ este tema vem sendo, cada vez mais, objeto de discussões entre estudiosos do direito, eis que o tempo que o trabalhador coloca à disposição do empregador é seu tempo de vida.

Süssekind³⁹ leciona que a limitação do tempo de trabalho é um dos princípios que visam à proteção do trabalhador e a sua dignidade. Com efeito, urge limitar a jornada de trabalho do trabalhador, a fim de que esse possa traçar seus objetivos e projetos de vida, realizando-os. Verifica-se a necessidade desse tempo livre à condição humana, de modo a que ele conviva em família, em grupos e se desenvolva pessoal e profissionalmente, dentre outras atividades. Afinal, “o direito ao projeto de vida tem caráter fundamental, não havendo fundamento jurídico ou fático, para negá-lo aos trabalhadores, e permiti-lo às demais classes”, consoante ensinamento de Loguercio *apud* Santos.⁴⁰ No mesmo sentido está o entendimento de Süssekind,⁴¹ para quem “a duração normal do trabalho é o tempo máximo previsto para a execução, em um dado período (dia ou semana), dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários”.

A Carta Magna de 1988 estabeleceu no inciso XIII do art. 7º jornada de trabalho em 8

horas diárias e 44 horas semanais. Referida CF foi a pioneira, dentre as Constituições brasileiras, a limitar o trabalho semanal. As anteriores tratavam apenas do limite diário de 8 horas para a jornada trabalhista. Além disso, a nova Carta cidadã autoriza a compensação da jornada, mediante acordos e convenções coletivas, proibindo, assim, o aumento da jornada e o trabalho superior às 44 horas semanais estipuladas. Na verdade, a limitação constitucional deu-se como forma de impedir o retrocesso social em relação ao tema jornada, bem como aos demais direitos trabalhistas.

Severo⁴² lembra que o tema jornada sempre foi o elemento essencial das lutas trabalhistas, e não poderia ser diferente, pois diz respeito ao tempo de vida que é dispensado em prol do trabalho, no qual o trabalhador acaba impedido de conviver em sociedade, descansar, desenvolver atividades saudáveis, conviver em família, estudar. Ao discorrer sobre o tema. O período de descanso, contudo, não é sempre respeitado pelos que detêm o poder econômico, acarretando aos trabalhadores prejuízos biológicos, sociais e econômicos.⁴³ Urge ressaltar, portanto, que não é somente a inadimplência das parcelas correspondentes à sobrejornada que torna o seu uso indiscriminado e abusivo, como uma estratégia gerencial, uma afronta para o empregado. Mesmo que as horas suplementares sejam corretamente quitadas, tal política gera prejuízos ao trabalhador, pois o impede de desfrutar do convívio com amigos, de ver seus filhos crescer e, por vezes, do direito de exercer sua religião.⁴⁴

³⁷ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*.

³⁸ SEVERO, Valdete Souto. *Crise de paradigma no Direito do Trabalho moderno: a jornada*.

³⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*.

⁴⁰ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 39.

⁴¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*, p. 812.

⁴² SEVERO, Valdete Souto. *Crise de paradigma no Direito do Trabalho moderno: a jornada*.

⁴³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*, p.27.

⁴⁴ Op. cit.

2.2. JORNADA EXTRAORDINÁRIA E TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

A expressão jornada de trabalho diz com o período diário em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador. No Brasil, jornada de trabalho é utilizada para designar um período de tempo maior do que o diário. Refere-se a períodos semanais e até mensais. Ou seja, utiliza-se tal expressão para designar além do tempo trabalhado, também o tempo à disposição do empregador.⁴⁵ Aliás, como se viu no item anterior, dentre os atos patronais lesivos aos trabalhadores, a jornada extraordinária prestada com habitualidade é, sem dúvida, um grande destaque. Fica evidente que, nesse aspecto, o trabalhador que labora em jornadas extraordinárias com habitualidade acaba sofrendo uma total modificação nos seus projetos de vida e na convivência com seus pares. “O trabalhador acaba sendo impedido – graças à longa jornada – de realizar atividades do cotidiano que são necessárias ao seu desenvolvimento como pessoa e garantidas pela ordem constitucional.”⁴⁶

A CLT adota a teoria de que o tempo à disposição do empregador é considerado desde o tempo em que o trabalhador chega à empresa até o momento em que ele vai embora.⁴⁷ Com isso, amplia-se a composição da jornada, em contraponto com a sistemática anterior. “Pelo parâmetro em análise, agrega-se ao tempo efetivamente laborado (que já importa na disponibilidade obreira em face do contrato) também aquele considerado à disposição do empregador, mas sem efetivo trabalho”.⁴⁸

Süssekind⁴⁹ informa que a jornada extraordinária ocorre quando o trabalhador continua a prestar serviço, ou permanece à disposição do empregador, após o fim da sua jornada normal, seja ela de 8 horas diárias ou inferior. Explicando, se foi convencionado entre trabalhador e empregador que a jornada seria de 7 horas diárias, será extraordinário o serviço prestado após a 7ª hora. A respeito, aduz Maior⁵⁰ que o empregador não pode exigir que o trabalhador labore em jornada extraordinária. E mais: apenas poderá exigir a prestação de serviço além da jornada de trabalho normal, se for inadiável a realização de serviços, cuja inexecução possa acarretar prejuízo ao empregador ou em caso de força maior. Aliás, nas palavras de Santos,⁵¹ “as longas jornadas suportadas pelos trabalhadores acarretam – além da inobservância dos direitos contidos na Constituição Federal – diversos prejuízos ao homem trabalhador. Causam problemas de saúde (física e psicológica), impedem o convívio familiar, o lazer e o descanso.”

Ensina Delgado⁵² que a geração de novos postos de trabalho em face do encurtamento da duração do trabalho seria ferramenta importante para a democratização do progresso científico e tecnológico alcançado pela humanidade nas últimas décadas, pois, em um Estado Democrático de Direito, não se admite que tais avanços permaneçam nas mãos tão-somente das elites capitalistas. Como aduzem Boucinhas Filho e Alvarenga,⁵³

é possível perceber prejuízo ao desfrute pelo trabalhador dos prazeres de sua própria existência tanto quando dele se exige a realização de horas extras em tempo superior ao determinado pela lei como quando dele se exige um

⁴⁵ SEVERO, Valdete Souto. *Crise de paradigma no Direito do Trabalho moderno: a jornada*.

⁴⁶ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 76.

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais*, p. 28.

⁴⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*.

⁵⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*.

⁵¹ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 49.

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. *Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais*.

⁵³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*, p. 43.

número tão grande de atribuições que precise permanecer em atividade durante seus períodos de descanso, ainda que longe da empresa, ou fique esgotado ao ponto de não encontrar forças para desfrutar de seu tempo livre.

Com base em tais considerações, é possível concluir que a inobservância dos preceitos legais que norteiam o direito ao descanso, e a limitação da jornada de trabalho, comprometem sobremaneira a saúde do trabalhador e, por via de consequência, obstam o direito constitucional a uma existência digna.

3. O CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO EM FACE DO DANO EXISTENCIAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Segundo a reflexão de Almeida Neto,⁵⁴ o dano existencial contempla quaisquer danos que o homem venha a sofrer nas suas atividades realizadoras. Já Soares⁵⁵ considera que ele "abrange todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de repercutir-se, de maneira consistente - temporária ou permanentemente - sobre a sua existência".

Na verdade, o dano existencial representa, de forma mais profunda ou menos relevante, uma alteração substancial nas relações familiares, sociais, culturais, afetivas, etc. Abrange todos os fatos que incidem, negativamente, sobre o projeto de vida do cidadão, seus afazeres, razão pela qual é suscetível de desdobramentos e repercussões de maneira temporária ou permanentemente sobre

a sua existência.⁵⁶ Tanto que, quanto às relações familiares, a CF de 1988 expressamente previu que "a entidade familiar, base da sociedade, tem especial proteção do estado" (art. 226, *caput*) e que "é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar" (art. 227).

Com efeito, bem se situa Santos⁵⁷ quando afirma que o dano existencial é uma espécie de dano extrapatrimonial, instituto que afeta o pleno desenvolvimento da personalidade humana, embora por vezes confundido com o dano moral. Aliás, na concepção de Martins,⁵⁸ em sentido amplo dano "é um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio jurídico da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra, etc.)." E no tocante à proteção aos danos não patrimoniais, observa Soares⁵⁹ que "a tendência mundial é a de aumento da proteção aos interesses imateriais da pessoa, não abrangendo apenas os danos morais propriamente ditos, mas todo e qualquer dano não patrimonial que seja juridicamente relevante ao livre desenvolvimento da personalidade[...]"

Melo⁶⁰ leciona que o dano decorre do prejuízo vivenciado pela vítima seja na sua esfera patrimonial ou moral em face de uma atitude do agente. Referido dano quase sempre deverá ser indenizado, embora, para tanto, seja necessário demonstrar a diminuição patrimonial ou o bem jurídico lesado pelo agente, além da relação causal entre o dano e o ato ilícito praticado. Em relação ao Direito do Trabalho, pronuncia-se

⁵⁴ ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. *Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana*.

⁵⁵ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*, p. 44.

⁵⁶ FROTA, Hidemberg Alves da. *Noções fundamentais sobre o dano existencial*.

⁵⁷ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 71.

⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*, p. 18,

⁵⁹ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*, p. 39.

⁶⁰ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*.

Boucinhas Filho e Alvarenga⁶¹ que “a ideia de proteção da família passa pela conciliação entre interesse do empregador de usar o trabalhador da forma que lhe for mais profícua e o interesse do trabalhador a satisfazer as exigências de sua vida privada e familiar”. Conclui-se, portanto, a premente necessidade de se atribuir indenização quando verificada e comprovada a ocorrência do dano existencial.

3.1. DIFERENÇA ENTRE DANO EXISTENCIAL E DANO MORAL

O dano existencial é instituto distinto do dano moral, porquanto não se limita a uma amargura, a uma aflição, mas se caracteriza pela renúncia a uma atividade concreta. A respeito, asseveram Goldschmidt e Lora:⁶²

Deve-se à doutrina italiana a construção de nova moldura da responsabilidade civil, incluindo nos danos indenizáveis nova categoria, denominada “dano existencial”, fundada nas atividades remuneradas ou não da pessoa, relativa aos variados interesses da integridade física e mental, de que são exemplos as relações sociais, de estudo, de lazer, comprometidas em razão de uma conduta lesiva.

O dano moral afeta negativamente o ânimo da pessoa, relacionando-se ao sentimento. É um sentir. Já o dano existencial frustra projeto de vida da pessoa, prejudicando o bem-estar e a felicidade da pessoa. Nas palavras de Soares,⁶³ a diferença entre dano existencial e dano moral está em que o primeiro se caracteriza nas alterações nocivas na vida cotidiana do ofendido nos seus componentes relacionais, como a “impossibilidade de agir, interagir, executar tarefas relacionadas às suas necessidades básicas, tais como cuidar da própria higiene, da

casa, dos familiares, falar, caminhar, etc., enquanto o segundo pertence à esfera interior da pessoa”. Ou seja, o dano existencial é uma subespécie de dano imaterial, o qual acarreta à vítima a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social).

Assim, é possível concluir que o dano existencial constituiu uma lesão às relações na sociedade que interferem no desenvolvimento normal da personalidade humana, abrangendo seus aspectos pessoais e sociais e se insere diretamente na classe dos danos extrapatrimoniais.

Ao discorrer sobre o tema, Frota⁶⁴ conceitua dano existencial dizendo tratar-se de espécie de dano imaterial ou não material que gera à vítima, de maneira parcial ou total, a “impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida [...] e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social).”

Por certo, o dano moral diz respeito à dor e à tristeza experimentada pela vítima em decorrência do ato ilícito realizado pelo agente. Melo⁶⁵ entende que o dano moral é tudo aquilo que afeta a alma humana e fere os valores essenciais da sua personalidade. Nessa linha, também esclarece Almeida Neto⁶⁶ ser o dano moral na essência um sentir e o dano existencial mais um fazer. Para o autor, “[...] no primeiro, toma-se em consideração o pranto versado, as angústias; no outro, as atenções se voltam para a reviravolta forçada da agenda do indivíduo”.

⁶¹ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*, p. 45.

⁶² GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *O dano existencial no Direito do Trabalho*, p. 4.

⁶³ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*, p. 99.

⁶⁴ FROTA, Hidemberg Alves da. *Noções fundamentais sobre o dano existencial*, p. 37.

⁶⁵ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*.

⁶⁶ ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. *Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana*, p.15.

Também Frota⁶⁷ aduz que acarretam dano existencial, com grande repercussão, incidentes que podem inviabilizar relacionamentos de cunho familiar, afetivo-sexual ou profissional e/ou extirpar metas e objetivos de muita importância à autorrealização, resultando no esvaziamento da perspectiva de um presente e futuro minimamente gratificantes.

Portanto, urge considerar que o dano existencial prejudica o sadio desenvolvimento da personalidade humana, influenciando na existência digna da pessoa em diversos seguimentos da sociedade, quer no ambiente familiar quer socialmente. Caracteriza-se por “uma violação no modo de agir e até mesmo de existir da pessoa humana, o que constitui uma real afronta a todos os direitos humanos fundamentais.”⁶⁸ Também Boucinhas Filho e Alvarenga,⁶⁹ filiados a essa mesma corrente, asseguram que há distinção do dano existencial e dano moral porque esse pode ser constatado objetivamente: é visível, verificável e facilmente constatável. Já o dano moral, por se tratar de sentimentos da vítima, assume uma dimensão subjetiva, não podendo ser exigida uma prova mais robusta, e concluem: “O dano existencial, [...] independe de repercussão financeira ou econômica e não diz respeito à esfera íntima do ofendido [...]”.

Embora sejam espécies do gênero dano de natureza extrapatrimonial, dano moral e dano existencial não devem ser confundidos. Não são sinônimos. O dano moral diz com a lesão sofrida pela pessoa à sua personalidade. Alude a aspectos não econômicos, não patrimonial, que atinge a pessoa no seu âmago. Delgado⁷⁰ ensina que o dano moral ofende a esfera subjetiva de um indivíduo, atingindo os valores personalíssimos inerentes a sua qualidade de pessoa humana,

como a honra, a imagem, a integridade física e psíquica, a saúde, etc., o que provoca dor, angústia, sofrimento, vergonha.

Boucinhas Filho e Alvarenga⁷¹ explicam que poderá haver a cumulação do dano existencial e o dano moral, no contexto da relação de emprego, caso sejam provenientes do mesmo fato. Segundo ainda os autores, também é possível cumular o dano moral com o dano material. Ademais, o dano estético também poderá cumular com o dano moral, pela lesão à saúde do trabalhador, com o dano existencial.

Acompanhamos o entendimento de Almeida Neto⁷², para quem “o reconhecimento do dano existencial, para figurar ao lado do dano moral, revela-se imprescindível para a completa reparação do dano injusto extrapatrimonial cometido contra a pessoa para a proteção total do ser humano contra as ofensas aos seus direitos fundamentais”. Por um lado, lecionam Pontes e Gomes⁷³, o dano moral consiste na ofensa ao “indivíduo no tocante à sua personalidade. [...] A reparação por dano moral visa compensar, ainda que por meio de prestação pecuniária, o desapareço psíquico oriundo da violação do direito à honra, liberdade, integridade física, saúde, imagem, intimidade e vida privada.” Por outro, “o dano existencial não se refere à esfera íntima do ofendido, mas sim de um dano que decorre de uma frustração que obsta a realização pessoal do obreiro, com prejuízo da qualidade de vida e de sua personalidade.”⁷⁴ Finalmente, nas palavras de Soares,⁷⁵ “a diferença entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma

⁶⁷ FROTA, Hidemberg Alves da. Op. cit.

⁶⁸ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 72.

⁶⁹ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*, p. 36.

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.

⁷¹ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Op. cit.

⁷² ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. *Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana*.

⁷³ PONTES, Hyran Pinheiro; GOMES, Daniela Ibrahim. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 4.

⁷⁴ PONTES, Hyran Pinheiro; GOMES, Daniela Ibrahim. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 4.

⁷⁵ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*, p. 4-5.

limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa”.

3.2. DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Como se viu, o dano existencial causa ao trabalhador, parcial ou totalmente, dificuldades ou mesmo a impossibilidade de executar, seguir ou reconstruir o seu projeto de vida (nas dimensões familiar, intelectual, artística, desportiva, científica, educacional ou profissional, dentre outras), além de dificultar a retomada de sua vida.⁷⁶ Dano existencial é a lesão que prejudica o desenvolvimento normal da personalidade humana, inclusive no âmbito pessoal e social. Na concepção de Soares,⁷⁷ “é uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que [...] precisou modificar em sua forma de realização” [...]. Ou seja, trata-se de uma limitação prejudicial, qualitativa ou quantitativa, que a pessoa sofre em suas atividades cotidianas.

No âmbito do contrato de trabalho, o dano existencial decorre de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, reduzindo sua qualidade de vida. É um tipo de frustração de projetos (não profissionais) ou relações sociais dos trabalhadores, causadas por condutas ilícitas praticadas por seus empregadores. Como exemplo de conduta ilícita do empregador, é possível citar a extensa jornada de trabalho que diversos empregados são submetidos constantemente. Apesar de a Constituição Federal e a CLT determinarem que a jornada de trabalho diário seja de 8 horas, podendo ser acrescida de no máximo mais 2

horas suplementares, e que tal regra visa a proteger a saúde do trabalhador, a realidade fática é outra. Lamentavelmente, é muito comum se verificar empregados trabalhando sob jornadas de onze, doze, treze horas, e não raras vezes, até mais que isso. Mencionados eventos causam prejuízos ao projeto de vida, às incumbências do cotidiano, à paz de espírito. Aliás, pronuncia-se Boucinhas Filho e Alvarenga⁷⁸ que “a ideia de proteção [...] passa pela conciliação entre interesse do empregador de usar o trabalhador da forma que lhe for mais profícua e o interesse do trabalhador a satisfazer as exigências de sua vida privada e familiar”.

Também não é raro se constatar que muitos empregados laboram por dois, três, e até mais anos, sem o gozo de férias de pelo menos 30 dias para descanso. Mais: trabalhando sem descanso semanal, o que, certamente, impede que esses empregados tenham seus momentos de lazer, prazer e convívio familiar. Como bem escreve Belloti,⁷⁹ o dano existencial “decorre de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, reduzindo sua qualidade de vida. É uma forma de frustração de projetos (não profissionais) ou relações sociais dos trabalhadores, causadas por condutas ilícitas praticadas por seus empregadores.”

Almenara⁸⁰ bem traduz o significado de dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador. Segundo ela, o dano decorre da poder diretivo “que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade, por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade.” Boucinhas Filho e Alvarenga⁸¹ asseguram que o dano existencial no Direito do Trabalho é conhecido como dano à

⁷⁶ PONTES, Hyran Pinheiro; GOMES, Daniela Ibrahim, op. cit.

⁷⁷ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*, op. cit.

⁷⁸ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*, p. 41.

⁷⁹ BELLOTI, Aline Carla Lopes. *Indenização por dano existencial*.

⁸⁰ ALMENARA, Janete Aparecida. *TST aponta novo tipo de assédio: o dano existencial*, p. 4.

⁸¹ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Op. cit.

existência do trabalhador, decorrente de atitudes patronais que acarretam prejuízo o trabalhador em seu desenvolvimento social.

No contexto das relações laborais, podem se verificar ainda outras situações de indenização como, por exemplo, aqueles que atingem a dignidade humana, resguardada pela CF, os danos gerados pelo assédio moral, tal como o terrorismo psicológico, que se observa na prática de humilhações ao empregado, perseguições, muitas vezes, isolando o trabalhador do grupo, expondo-o a situações vexatórias em reuniões, inclusive, na divisão de tarefas, quando o empregador atribui tarefas mais fáceis, alegando que o indivíduo é incapaz de exercer as outras. Nestas hipóteses, nas palavras de Almenara,⁸² “o trabalhador tem a sua autoestima colocada em dúvida, de forma constante, ocasionando, muitas vezes, doenças psicológicas. A vítima, ao longo dos anos, perde o interesse e os seus planos de vida profissional, ocorrendo também o dano existencial.”

Consoante Boucinhas Filho e Alvarenga,⁸³ referido dano se manifesta na relação trabalhista quando a conduta do empregador “impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso”. Ainda esclarecem tais autores que fica caracterizado o dano existencial com a ocorrência de atitudes patronais que impedem a sequência ou o recomeço dos projetos de vida dos empregados, eis que “decorre da conduta patronal que impossibilita [...] ou que impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo crescimento ou realização profissional, social e pessoal”. Soares⁸⁴ é taxativo ao afirmar que se torna

inevitável analisar e aplicar tal conceito à relação trabalhista –

⁸² ALMENARA, Janete Aparecida. Op. cit., p. 4.

⁸³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O dano existencial e o direito do trabalho*, p. 27.

⁸⁴ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*, p. 15.

cerne das desigualdades sociais – em especial ao instituto jornada de trabalho – direito humano fundamental pouco respeitado. Afinal, o trabalhador que é obrigado a prolongar – repetidamente – sua jornada durante o contrato de trabalho, acaba por perder de vista seus principais direitos humanos fundamentais, perdendo seu tempo de vida, bem como o direito de se desenvolver como pessoa; restando, portanto, sem sua dignidade.

Por certo, a exploração da mão de obra humana, seja ou não seguida de contraprestação em pecúnia, acarreta ao trabalhador prejuízos que vêm sendo doutrinariamente chamados de dano existencial. Em tais danos, o ofendido é privado do direito fundamental, assegurado na CF de, “respeitando o direito alheio, livre dispor de seu tempo fazendo ou deixando de fazer o que bem entender. Em última análise, ele se vê despojado de seu direito à liberdade e à sua dignidade humana”.⁸⁵ Aludidos autores consideram ainda que ele contempla todo fato que incide, negativamente, nos afazeres do cidadão, com repercussões, de maneira consistente – temporária ou permanentemente – sobre a sua existência. De acordo com Soares,⁸⁶ referido dano existencial “é capaz de atingir distintos setores da vida do indivíduo, como: a) atividades biológicas de subsistência; b) relações afetivo-familiares; c) relações sociais; d) atividades culturais e religiosas; e e) atividades recreativas e outras atividades realizadoras”. Também Boucinhas e Alvarenga⁸⁷ acrescentam com propriedade:

O dano existencial impede a efetiva integração do trabalhador à sociedade, impedindo o seu pleno desenvolvimento enquanto ser humano. A efetiva utilização de todas as suas potencialidades

⁸⁵ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Op. cit., p. 39.

⁸⁶ SOARES, Flaviana Rampazzo. Op. cit., p. 34.

⁸⁷ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Op. cit., p. 40.

somente seria possível com o desfrute de todas as esferas de sua vida, a saber: cultural, afetiva, social, esportiva, recreativa, profissional, artística, entre outras.

Em síntese, o trabalhador deve ter o direito de planejar a sua vida da melhor forma que lhe convenha, sem afrontas por parte do empregador. Ao obreiro precisa ser garantido o direito de usufruir da sua vida com dignidade, dando seguimento aos seus projetos, aos seus ideais, ao estudo e capacitação técnica, ao lazer, à saúde física e mental.

3.3. CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO

A reparação do dano existencial encontra amparo no inciso III do art. 1º, bem como nos incisos V e X do art. 5º da Carta Constitucional. Aí está consagrado o princípio da ressarcibilidade dos danos extrapatrimoniais. O Código Civil também prevê proteção no *caput* do art. 12 e art. 186 e 927. Tais dispositivos aplicam-se no âmbito trabalhista, em face do que dispõe o parágrafo único do art. 8º da CLT, qual seja o direito comum aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho. A par disso, a indenização por dano existencial é uma nova e importante ferramenta a ser utilizada pelos profissionais do direito trabalhista, de forma a “limitar a exploração da mão de obra humana, permitir a eficácia dos direitos humanos fundamentais, bem como propiciar a valorização do tempo de trabalho e do direito à desconexão do trabalhador”, ou seja, “limitar a prestação do trabalho e permitir a devida indenização quando esta limitação não é observada, nada mais é do que lutar pela aplicação dos direitos fundamentais contidos na Carta de 1988 e pela valorização da mão de obra humana”.⁸⁸ A indenização é instrumento relevante para que surta efeito pedagógico e econômico. O valor fixado deve representar acréscimo considerável nas despesas do ofensor, de forma a desestimulá-lo a reincidir.

De maneira crescente, tanto no Brasil quanto no mundo, imprime-se maior reconhecimento da valorização do ser humano, considerado como um valor em si, levando à maior tutela dos direitos imateriais. Além dos danos morais propriamente ditos, passou-se a reparar também danos extrapatrimoniais de relevo, do ponto de vista jurídico, atinentes à personalidade, e outros, como o “direito à integridade física, à estética, às atividades de convivência e de relação. O novo paradigma da indenização passou a ser a ampla indenização dos danos extrapatrimoniais, considerados gênero, e dos quais o dano moral é espécie.⁸⁹ Tanto isso é verdade que a indenização por dano existencial na relação de trabalho possui diversos amparos legais e doutrinários. A propósito, Santos⁹⁰ é taxativa ao afirmar que “as jornadas de trabalho, em algumas situações, cada vez mais longas e desgastantes, além de contrariar os preceitos da Constituição e da Consolidação das Leis do Trabalho, acabam alienando o trabalhador [...]”.

Também Goldschmidt e Lora⁹¹ expressam opinião no sentido de que o dano existencial é apto a fundamentar pleito ressarcitório e vem despertando paulatinamente o “interesse da doutrina e da jurisprudência, em especial diante de seus desdobramentos no âmbito do Poder Judiciário, instado a pronunciar-se sobre a matéria, tanto na esfera cível como laboral.” Na verdade, o Judiciário brasileiro vem contribuindo para a efetividade dos direitos humanos básicos dos trabalhadores. Exemplo disso é o acórdão oriundo da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. No decisório, uma rede de supermercados atuante no Estado do Rio Grande do Sul foi condenada a indenizar por dano existencial a reclamante, que laborou para a empresa de maneira excessiva, por mais de oito anos em jornadas de trabalho. O Relator manifestou seu entendimento com base na análise dos direitos fundamentais presentes na

⁸⁸ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalh.*, p. 77-78.

⁸⁹ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*, p. 40.

⁹⁰ SANTOS, Francine Rampazzo. Op. cit., p. 10.

⁹¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. *O dano existencial no Direito do Trabalho*, p. 1.

CF de 1988, bem como na previsão legal da duração do trabalho normal, conforme a seguir:

[...] o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de duas horas extras diárias, tido como parâmetro tolerável, representa afronta aos direitos fundamentais e aviltamento da trabalhadora, o que autoriza a conclusão de ocorrência de dano in re ipsa. [...] do princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo dos direitos fundamentais em geral [...]
⁹². (grifos acrescidos)

Convém destacar, também, decisão proferida na 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Trata-se de situação em que o reclamante laborou durante todo o contrato de trabalho em jornada excessiva, que ultrapassava 13 horas diárias, com folgas apenas em dois domingos a cada mês. Em seus fundamentos, o Relator considerou que o dano existencial está ligado ao princípio da dignidade humana, o qual foi amplamente consagrado pela Carta Magna. Veja-se:

[...] O chamado dano existencial caracteriza-se, segundo a moderna doutrina, como um dano imaterial que atinge a vida da pessoa, a impossibilitando de realizar atos triviais, como relacionar-se, ampliar seus conhecimentos, descansar, etc. [...] O dano existencial está, como se vê, intimamente relacionado com uma ofensa à dignidade humana. Sobre isso, o Brasil consagrou o direito à dignidade humana como um valor e um princípio fundamental (art. 1º, III, da Constituição Federal), prevendo mecanismos jurídicos capazes de barrar o abuso a este valor constitucional e de fazer com que, uma vez existente, seja o seu

*titular indenizado.*⁹³ (grifos acrescidos)

Conforme se depreende, o labor quando realizado muito além da jornada normal de trabalho impede a eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Se realizado com habitualidade, o excesso causa danos à existência da pessoa humana, o que enseja a indenização por dano existencial na relação de trabalhista. Com efeito, o ato patronal que exige a prestação de trabalho extraordinário habitual “é extremamente lesivo ao trabalhador, pois, ao prolongar – repetidamente – sua jornada durante o contrato de trabalho, o trabalhador perde de vista seus principais direitos humanos fundamentais.”⁹⁴

Além disso, a exigência patronal de obrigar o trabalhador a laborar em jornada superior ao estabelecido na legislação configura ato ilícito dando ensejo à indenização – que, por óbvio, deve ser superior ao simples adicional previsto no ordenamento jurídico trabalhista. Portanto, entende-se que a indenização por dano existencial na relação de trabalho resta perfeitamente amparada pela doutrina e pela legislação brasileira, haja vista que ambas se preocupam, basicamente, em garantir a valorização do homem trabalhador, bem como a eficácia dos direitos humanos fundamentais, sob pena de se permitir o retrocesso social.⁹⁵

Portanto, os atos ilícitos dessa natureza necessitam de reparação, que poderá se dar mediante indenização do dano sofrido. Se comprovada a prática ilícita, na lição de Fiuza,⁹⁶ “surge para o autor a responsabilidade de sujeitar-se às sanções impostas pela Lei. Essas sanções podem ser as mais variadas, como adimplir a obrigação contratual, pagar multa fixada em cláusula contratual, indenizar danos, conceder à vítima o exercício de direito de resposta etc.” Para que isso ocorra, claro está, também, que se faz necessário, inicialmente, “comprovar os pressupostos da responsabilidade civil – a culpa

⁹² Recurso Ordinário nº00011379320105040013, Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, Relator: José Felipe Ledur. Julgado em 16/05/12.

⁹³ Recurso Ordinário nº00011331620115040015, Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, Relator: Raul Zoratto Sanvicente. Julgado em 18/04/13.

⁹⁴ SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*, p. 83.

⁹⁵ SANTOS, Francine Rampazzo. Op. cit., p. 84.

⁹⁶ FIÚZA, César. *Direito Civil*, p. 281.

ou dolo do agente que causou o dano, e o nexos de causalidade existente entre a conduta do agente e o seu resultado”.⁹⁷

Como se viu, questões que envolvem o dano existencial já estão sendo julgadas no Tribunal Superior do Trabalho. Além do dano moral e assédios moral e sexual, o TST vem analisando o dano existencial no Direito do Trabalho, com o objetivo de preservar a existência social, o objetivo e o projeto de vida do trabalhador. Várias causas já estão sendo julgadas neste sentido pelos Tribunais do Trabalho, em todo o Brasil, e no próprio TST. E é claro que, assim como nos demais casos, “o dano existencial prescinde de provas robustas - devendo haver a comprovação da ‘culpa’, do nexos e do dano -, as quais se materializam na forma de prova documental, que poderá ser por meio de e-mails, atas de reuniões, cobranças de resultados e testemunhal.”⁹⁸ A propósito, colhe-se do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região recente precedente do campo de incidência do dano existencial:

*DANO EXISTENCIAL. NEGATIVA DE DIREITO AO LAZER E DESCANSO. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS DEVIDA. O direito ao lazer e ao descanso é direito humano fundamental, assegurado constitucionalmente - art. 6º - e está diretamente relacionado com a relação de trabalho [...].*⁹⁹

Registre-se, ainda, caso importante analisado junto à 1ª Turma do TST, que condenou a Caixa de Assistência dos Servidores do Estado de Mato Grosso do Sul – CASSEMS a indenizar em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) uma economista que estava há nove anos sem gozar de férias. Aí a Turma julgou que a supressão do direito prejudicou as relações sociais e os projetos de vida da trabalhadora, configurando,

assim, dano existencial. O relator argumentou que o ponto central não se cingia ao pagamento de férias não concedidas, e, sim, à violação do direito às férias.¹⁰⁰

Daí concluir-se que os prejuízos e o constrangimento sofridos pelo obreiro garantem a ele o direito de reparação do dano sofrido. Entretanto, o objetivo não é só o ressarcimento ao lesado, mas, sobretudo, reprimir qualquer iniciativa semelhante, causando um impacto suficiente para dissuadi-lo de igual e novo atentado. Ou seja, o reconhecimento do dano existencial é de vital importância para a completa reparação do dano injusto extrapatrimonial imputado ao trabalhador, compensando-o pelas ofensas aos seus direitos fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o exposto, conclui-se que cabe a indenização em face do dano existencial na relação trabalhista, ou seja, as empresas causadoras de danos à existência do trabalhador podem e devem ser punidas com indenização a ser arbitrada pelo Poder Judiciário. A iniciativa dos tribunais surge para que o trabalhador tenha sua dignidade resgatada junto à família e como ser humano.

Com bem traduz a doutrina, o tema dano existencial originou-se na Itália e vem se desenvolvendo timidamente na doutrina brasileira. Trata-se de uma subdivisão dos danos extrapatrimoniais, cujo conceito baseia-se, principalmente, em danos causados à liberdade de escolha e à frustração do projeto de vida.

Neste artigo verificou-se a possibilidade de aplicação do dano existencial às relações de trabalho, a partir da avaliação das extensas jornadas realizadas pelos trabalhadores e das

⁹⁷ SANTOS, Francine Rampazzo. Op. cit., p. 57.

⁹⁸ ALMENARA, Janete Aparecida. *TST aponta novo tipo de assédio: o dano existencial*, p. 4.

⁹⁹ TRT da 3ª Região; Processo: 00124-2013-150-03-00-6 RO; Data de Publicação: 22/01/2014; Órgão Julgador:

Primeira Turma; Relator: Emerson Jose Alves Lage; Revisor: Convocado Paulo Eduardo Queiroz Goncalves.

¹⁰⁰TST - RR: 7277620115240002 727-76.2011.5.24.0002, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 19/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013.

ofensas aos direitos humanos fundamentais contemplados na Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, ficou a certeza de que a jornada excessiva prejudica a saúde, impossibilita o estudo e as realizações profissionais, o convívio familiar, o lazer, o descanso e, logo, a eficácia do direito à existência digna – princípio base do ordenamento jurídico brasileiro. Com efeito, a exigência patronal para que o trabalhador labore reiteradamente em jornada superior ao estabelecido na legislação configura ato ilícito e dá ensejo à indenização. Ademais, o não usufruto do repouso semanal e do intervalo inter e intrajornada, bem como a supressão do período de férias, dentre outras situações, podem caracterizar o dano existencial, eis que causam prejuízo à existência do trabalhador.

Pretende-se que esta reflexão sirva de ferramenta para fortalecer e incentivar a sociedade acadêmica, colegas de curso e outros operadores do direito a defenderem um Direito do Trabalho que permita o desenvolvimento econômico da sociedade paralelamente à proteção da dimensão humana da pessoa e suas necessidades. Na verdade, posturas precisam mudar para que não haja concentração de renda nas mãos de uma minoria, que defende unicamente seu capital e interesses pessoais, distanciando-se de trabalhadores. Esses não devem ser vistos pelo poder diretivo como simples fator de produção para a obtenção de lucro fácil, sem a preocupação com o aspecto humano nas relações de trabalho.

O dano existencial causado ao trabalhador pela inobservância das leis trabalhistas constitui, sem dúvida, graves consequências prejudiciais à vítima. Um exemplo é o do trabalhador afetado por Lesão de Esforço Repetitivo (LER). E outros como os empregados constrangidos pela exigência compulsória de horas extras, por acúmulo de ação laboral superior à suportável, por falta de equipamentos que lhes facilitem ou lhes tornem menos sofríveis o desempenho físico. Esses são indivíduos com potenciais sintomas de nunca realizarem ou concluírem seu projeto de vida.

A doutrina converge no entendimento de que é concreta a sequela do dano existencial, dano moral e demais danos, dependendo do caso e da(s) pessoa(s) envolvida(s). Infelizmente, no Brasil,

ainda se observa muito desrespeito aos direitos trabalhadores e à legislação laboral. A Justiça do Trabalho, por meio de suas decisões, tem, em certa medida, tentado coibir tais situações que tanto ofendem os que laboram. No entanto, urge que as instituições responsáveis pela defesa do direito dos trabalhadores se empenhem, cada vez mais, na defesa dos direitos dos trabalhadores. Incumbe aos representantes da Justiça do Trabalho ser exemplos de uma nova época. E aos órgãos fiscalizadores cabe o papel de impedir os abusos. Além disso, os responsáveis pela Educação precisam esclarecer aos trabalhadores atuais e aos futuros trabalhadores os direitos que lhes são constitucionais.

Faz-se premente avançar nas relações trabalhistas, que se punam os exploradores, que se ressarcam os vitimados pela exploração do poder econômico. Assim, talvez, se iniba o desrespeito de poucos, permitindo, a muitos, o direito de realizar o respectivo projeto de vida que todo ser humano deseja: viver com dignidade, lutar em igualdade de condições, concretizar sonhos, pois isso é direito, não favor. Também é relevante a proteção jurídica ao lazer do trabalhador. É preciso conscientizar juristas e patrões de que o lazer não se restringe ao descanso para novo turno de trabalho ou ao consumo para alívio da alma, mas, sim, a plena utilização deste tempo para alimentar o espírito com valores que realmente engrandecem o ser humano, como convívio social, cultura e reflexão.

Por fim, merece aplaudir o posicionamento da Justiça do Trabalho quando condena empregadores que extrapolam de seu poder diretivo ao não permitirem que seus funcionários desfrutem de período de lazer, convívio familiar e projetos pessoais. O cabimento da indenização deverá fazer com que o empregador invista em seu setor de recursos humanos, hoje considerado investimento e patrimônio dos mais valiosos das empresas. O trabalho preventivo de situações de dano existencial poderiam permitir se evitassem possíveis condenações em processos de indenização. Ademais, deve ser interesse dos patrões que seus empregados trabalhem felizes e dispostos, porquanto produzirão mais.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. *Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana*. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 6, n. 24, out-dez, 2005.
- ALMENARA, Janete Aparecida. TST aponta novo tipo de assédio: o dano existencial. Sorocaba: *Jornal Cruzeiro do Sul*. Caderno B, p. 004. Publicado em: 17 Feb 2014. Disponível em: <http://www.cruzeirosul.inf.br/materia/531976/tst-aponta-novo-tipo-de-assedio-o-dano-existencial>. Acesso em: 05 out 2014.
- ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). *Revista Eletrônica do TRT4*. Porto Alegre, 9ª ed., 2010. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/revistaeletronica>. Acesso em: 22 dez. 2014.
- BELLOTI, Aline Carla Lopes. Indenização por dano existencial. *Migalhas*, 2014. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI207483,51045-IndenizacaoPorDanoExistencial>. Acesso em: 15 dez. 2014.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. In: SCHLOSSMACHER, Henrique Francisco *et al. Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, 2013, n. 350, p. 25-43.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.
- _____. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, Ano XXII, n. 256, outubro, 2010.
- FIÚZA, César. *Direito Civil*. 14ª ed. 2ª tir. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.
- FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. *Revista Síntese trabalhista e previdenciária*. São Paulo: IOB, 2010, v. 24, n. 284, p. 22-37.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no Direito do Trabalho. Teresina: *Jus Navigandi*, abril 2014. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/27899/o-dano-existencial-no-direito-do-trabalho#ixzz3FISLrY9y>. Acesso em: 05 out 2014.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direitos Humanos*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, 2003, p. 1-21. Disponível em http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em 31 out. 2014.
- MARQUES, Rafael da Silva. *Valor social do trabalho: na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988*. São Paulo: LTr, 2007.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004.
- OLIVEIRA, Márcio Batista de. O direito ao lazer na formação do homem social. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406. Acesso em jan. 2015.
- PONTES, Hyran Pinheiro; GOMES, Daniela Ibrahim. Dano existencial nas relações de trabalho. Publicado em jul 2014. Teresina: *Jus Navigandi*. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/29759/dano->

existencial-nas-relacoes-de-trabalho#ixzz3FIdGt3V2. Acesso em: 05 out 2014.

SANTOS, Francine Rampazzo. *Dano existencial nas relações de trabalho*. 2013. 89p. Monografia (Curso de Direito). Centro Universitário Univates. Disponível em: www.conteudojuridico.com.br. Acesso em: 15 dez 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SEVERO, Valdete Souto. *Crise de paradigma no Direito do Trabalho moderno: a jornada*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2009A.

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

SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de. O direito Fundamental ao Lazer e a Dignidade Humana do Trabalhador frente à Economia sem Fronteiras. In: 10ª Amostra Acadêmica UNIMEP, 23 a 25/10/2012 Disponível em: <http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/10mostra/5/170.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.