

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

VANESSA VIEIRA PESSANHA

MARIA ROSARIA BARBATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

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

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

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

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

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

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

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

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

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

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Vanessa Vieira Pessanha; Maria Rosaria Barbato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN:978-85-5505-517-1

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

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34



XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Os vinte e seis artigos do GT de “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II” no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI demonstram, de maneira simbólica, muito do que o mundo do trabalho vem encontrando como desafios diuturnamente.

As apresentações e esta publicação procuraram seguir eixos temáticos, aproximando, sempre que possível, as discussões afins, de maneira a organizar a exposição das ideias e a privilegiar o espaço dos debates, sempre tão caros academicamente e potencializados em relevância diante do contexto atual de ataque aos direitos sociais e, em especial, aos direitos trabalhistas.

Compondo o primeiro bloco temático, a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho foram contemplados em artigos com enfoques diferenciados, passando pela análise do assédio moral, do dano existencial, dos riscos associados às nanotecnologias, do trabalho das gestantes em ambientes insalubres e de uma análise do labor em perspectiva mais ampla, incluindo a questão da dignidade.

O segundo eixo temático inicia com a reflexão acerca da coisificação humana e da invisibilidade do trabalhador, seguido das polêmicas que envolvem a terceirização e suas mudanças recentes, analisadas a partir da noção de precarização, da supressão de direitos, bem como dos valores sociais e liberais da Constituição Federal de 1988.

O ponto seguinte perpassa elementos da recente Reforma Trabalhista brasileira e do Direito Coletivo do Trabalho. Foram abordadas nessa etapa: a noção de historicidade do Direito do Trabalho, de modo a examinar a suposta mudança de paradigma do papel intervencionista do Estado; os modelos reguladores da relação de trabalho; o sindicato profissional como protagonista em benefício do trabalhador ou como precarizador; um olhar crítico acerca da rigidez agregatória sindical; a legalidade das greves nacionais contrárias à reforma trabalhista; e, em amplitude nesse conjunto de análises, o entendimento da demolição dos direitos trabalhistas no contexto da referida reforma.

No quarto bloco, a abordagem é voltada para os trabalhos que, infelizmente, ainda ocorrem em condições análogas às de escravo, pensados tanto sob o prisma da migração como dos direitos humanos e do capitalismo em sentido lato, promovendo uma análise da escravidão contemporânea de maneira bastante atual, dada a sua recorrência nesses moldes.

Em processo de conclusão, o quinto eixo temático representa o espaço de tratamento para assuntos diversos. Começa com a proposta de medidas de rechaço à violência de grupos vulneráveis (com enfoque no trabalho doméstico), seguindo com o tratamento da dificuldade diretamente relacionada à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a nova visão do TST acerca da possibilidade de acúmulo dos adicionais de periculosidade e insalubridade, a distribuição do ônus da prova na dispensa discriminatória, a celeuma acerca do uso do whatsapp no ambiente de trabalho, finalizando com o pacto de não concorrência quanto à compatibilidade com a legislação brasileira e a relevância prática do momento de sua celebração.

Parabéns às/aos autoras/es! As produções aqui compiladas apresentam um extrato significativo dos conteúdos que vêm sendo enfrentados na seara juslaboral, que, sem dúvida, está em um momento histórico que demanda cuidado e dedicação ainda maiores que o habitual.

Desejamos uma boa leitura e, sobretudo, profundas / proffcuas reflexões!

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UNEB

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz - UNOESC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DIREITOS FUNDAMENTAIS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE O DANO EXISTENCIAL E SEUS REFLEXÕES NA JORNADA EXCESSIVA

FUNDAMENTAL RIGHTS AND THE ENVIRONMENT OF WORK: AN ANALYSIS OF EXISTENTIAL DAMAGE AND ITS REFLECTIONS ON EXCESSIVE WORK

Luana Pereira Lacerda ¹
Daniele Parmegiane ²

Resumo

Os direitos fundamentais são institucionalizados na CF/88, porém não se negam o seu processo histórico que desencadeia na proteção da dignidade humana. Para tanto, destaca-se os direitos sócias, o direito do trabalho, e os direitos coletivos, no meio ambiente do trabalho, este que se afirmar no art. 225 caput. Objetiva-se aprofundar o dano existencial nos referidos direitos na medida em que provoca agressão à saúde, ao bem-estar, ao projeto de vida e as novas vivências na jornada excessiva da nova lei do direito do trabalho. Utilizou-se, o método hipotético-dedutivo, com base em referenciais bibliográficos e os entendimentos dos tribunais.

Palavras-chave: Palavras - chave: direitos fundamentais, Dignidade humana, Dano existencial, Jornada excessiva, Bem-estar

Abstract/Resumen/Résumé

Fundamental rights are institutionalized in CF / 88, but they do not deny their historical process that triggers the protection of human dignity. In order to do so, it emphasizes the social rights, labor law, and collective rights, in the work environment, which is affirmed in art. 225 caput. The objective is to deepen the existential damage in these rights insofar as it causes aggression to health, well-being, life project and new experiences in the excessive journey of the new law of labor law. The hypothetical-deductive method was used, based on bibliographic references and the understandings of the courts.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Key - words: fundamental rights, Human dignity, Existential damage, Excessive journey, Welfare

¹ Mestranda em Teoria do Direito e do Estado no UNIVEM/Marília. Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Faculdade Damásio. Advogada. Participante Grupo de Pesquisa GEP. E-mail: luanaplacerdaadv@gmail.com.

² Pós-graduada em Direito Previdenciário pela Universidade Estadual de Londrina – UEL. Advogada. Possui Graduação pela Faculdade de Direito de Marília UNIVEM. Marília/SP. Endereço eletrônico: daniele_par@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A sociedade atual é marcada por várias mudanças seja ela: social, econômica, ambiental, entre outras, que acabam influenciando em vários ambiente, por exemplo, o meio ambiente de trabalho.

A pós-modernidade marca a tônica das relações de poder, entre os particulares, aqueles que o detêm, e o Estado, com isto, na maioria das vezes promovem a fragilidade dos seguimentos social menos favorecidos, da proteção de direitos inerente à pessoa humana e dos direitos fundamentais.

Para tanto, destaca-se a relação de emprego a qual marca uma discrepância de poder entre as partes em seus conflitos, tem-se os direitos fundamentais de eficácia imediata para garanti-lo ao empregado não só a condição de todos os direitos inerente à pessoa humana, mas, também, de todos os direitos reconhecidos na Constituição Federal de 1988, porém o que se percebe na prática é o capitalismo exacerbado que repercute na jornada de trabalho exaustiva, no bem-estar, saúde, e no lazer do obreiro.

Nessas considerações, desataquemos os danos existenciais no ambiente de trabalho que vem sendo entendido pela jurisprudência como um dos afrontamentos aos direitos fundamentais. Busca-se demonstrar sua caracterização partir de uma jornada exaustiva após o expediente laboral, bem como as possíveis amplitudes do ato ilícito com a nova lei trabalhista.

Portanto se propõem a utilizar o método hipotético-dedutivo e técnicas de coleta de dados bibliográficas, documental, via internet, jurisprudência, entre outras, com objetivo de identificar o dano existencial e os efeitos negativos para o empregado, bem como as evoluções e as conquistas dos direitos fundamentais.

2. NOÇÕES PROPEDEÚTICAS SOBRE TEORIA GERAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DIRIETO DO TRABALHO

Direitos humanos e direitos fundamentais têm a sua conectividade pelo seu próprio processo histórico através do seu surgimento, significados, características que embasam, analisam e propõem teorias que estudam os direitos fundamentais com norteadores do Estado, a positivá-los.

Os Movimentos filosóficos começaram a ser favorecida na Europa, na França, esta considerada o embrião da ideias liberais. Buscava elaborar um documento que estabelecesse não só a limitação do poder estatal, mas, também os direitos dos cidadãos, os quais seriam intrínsecos ao ser humano, direito natural (BREGA FILHO, 2002, p. 9).

Para tanto, afirma Brega Filho (2002, p. 10), “[...] registra três documentos que foram importantes na definição dos direitos fundamentais: a) a Declaração de Direitos do Bom Povo da Virgínia; b) a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América; e c) a Constituição dos Estados Unidos da América.”

De forma antecedente, registra-se Declaração de Independência dos Estados Unidos da América, que em num primeiro momento não possui a tutela dos direitos fundamentais, mas com a aderência de alguns Estados independentes desses direitos, exigiram o compromisso de forma expressa dos direitos fundamentais na Declaração, por exemplo, “[...] a liberdade religiosa, a inviolabilidade de domicílio, o devido processo legal, o júri, a ampla defesa e a impossibilidade de aplicar penas cruéis ou aberrantes”. Posteriormente, em 16 de junho de 1776, a “Declaração de Direitos do Bom Povo da Virgínia” (BREGA FILHO, 2002, p. 10).

Em 1770, na França, surgiram os vocábulos direitos fundamentais que, posteriormente, deu origem aurora à Declaração Universal de Direitos Humanos e do Cidadão de 1789, e que atualmente, ainda, não registrou um consenso entre a diferença direitos humanos e direitos fundamentais, entretanto, o entendimento que se vem solidificando é o posicionamento de que direitos humanos correspondem a um conceito mais amplo, subjetivo e tutelado em plano internacional, por exemplo, tratados e convenções internacionais. Por outro lado, os direitos fundamentais há a positivação, também, mas em plano interno que se pode regular de forma variada em dependê-la do Estado (NOVELINO, 2013, 377).

Nesse entendimento, registram Garcia e Lazari (2015, p. 34):

Se há diferença entre os direitos humanos e os direitos fundamentais, portanto, é uma questão de “ponto *de vista*”. E, ainda que assim o seja, se trata de problema puramente conceitual. Materialmente falando, ambos visam à proteção e à promoção da dignidade da pessoa humana. Logo, quando ao conteúdo, pouca ou nenhuma diferença há entre eles.

Tais direitos são intrínsecos à pessoa humana, ou seja, à vida, à liberdade, bem como à igualdade, portanto, promovem uma ligação entre ambos que se relacionam diretamente a dignidade da pessoa humana.

Nas classificações dos direitos fundamentais destacam-se algumas das propostas trazidas pela doutrina. Em breve relato, na teoria dos status, de Georg Jellinek, abordada por Robert Alex, registra que os direitos fundamentais são compostos por uma estrutura ampla de variados conteúdos, passando-se abordar o paradigma “*teoria dos status*” que não só registra a observância do processo histórico, mas, também, o realce dos fundamentos dos próprios direitos fundamentais (ROBERT ALEYY, 2008, p. 254).

Como tentativa de compreender estruturas complexas, ela tem uma legitimidade científica que independe de sua utilidade prática. Ainda assim, sua grande utilidade prática é demonstrada a partir da constatação de que nas áreas mais complexas dos direitos fundamentais, quando teorias deixam de lado o formal para se concentrarem apenas no conteúdo, elas não conseguem evitar inúmeras obscuridades e contradições. (ROBERT ALEXY, 2008, p. 274)

Com isto, aborda-se a construção do entendimento dos direitos fundamentais em modelo de classificações: a unitária para tal os direitos fundamentais são semelhantes entre si; a dualista que aborda o caráter da divisão dos direitos fundamentais, considerando-os como os direitos de defesa, liberdades negativas, por exemplo, os direitos políticos, e outro lado em direitos prestacionais, denominadas liberdades positivas, o homem possui direitos reconhecidos pelo próprio Estado. E a pluralista que registra uma ramificação dos direitos fundamentais: defesa, prestacionais, e de participação este garante a cada indivíduo a interferência na formação das vontades políticas. Ambas as classificações abordadas dentro do contexto da “*teoria dos Status*” (ROBERT ALEXY, 2008).

Em outra análise, a classificação dos direitos fundamentais pela teoria constitucional visa a uma interpretação de forma semiótica que corresponde a uma leitura literal dos direitos consagrados, bem como a observância da própria estrutura, por exemplo, para Constituição Federal de 1988, têm-se os direitos fundamentais num primeiro momento: direitos individuais: art. 5º; direitos sociais art. 6º a art. 11; direitos de nacionalidade: art. 12; direitos políticos: art. 14 a art. 16; e direitos de organização em partidos políticos: art. 17, em que se pesem as críticas que afirmam que há outros direitos fundamentais positivados em outros dispositivos (FERNANDES, 2012, p. 310).

Ao interpretar a Constituição Federal de 1988, é analisada a possibilidade de observar uma interpretação diferenciada. O porquê, para a Constituição, tem-se cláusulas, abstratas, normas pragmáticas etc., portanto, requer do interprete uma atuação de complementaridade que relaciona à eficácia e juridicidade no contexto da própria constituição (BREGA FILHO, 2002, p. 42-45).

Nessa análise, refletimos que, os direitos fundamentais possuem um elevado grau de normatividade que os possibilitam a sua amplitude e alcance sobre a hermenêutica constitucional, além disso, na medida em que se afirmam o *status* de relevância em observâncias critérios metodológico, de determinada teoria o processo de coerência o conduz à tutela da sua própria base, a dignidade da pessoa humana e, não, contradição dos institutos.

Para as características, os direitos fundamentais detêm particularidades dos demais direitos, têm-se o liame com a cotação da liberdade, igualdade e da dignidade da pessoa humana.

É possível registrar a universalidade como uma das características dos direitos fundamentais, na medida em que o mínimo de respaldo à dignidade deve permanecer mesmo que questões culturais estejam em observância/seguidas pelo Estado. Além disso, em que pese o caráter não patrimonial dos referidos direitos são considerados, também, intransferíveis, inegociáveis, bem como indisponível que não se aquiesce a prescrição ou alienável. É possível destacar, ainda, a historicidade, a irrenunciabilidade esta não se permite ao âmago de um direito fundamental, que difere do não exercício ou o uso negativo por parte do titular, ou mesmo, a autolimitação, temporária de direitos autorais (NOVELINO, 2013, p. 383).

Para Paulo Bonavides (2011, p. 574) a nova universalidade, encontra-se sobre um papel de subjetividade, porém com características concretas:

E positiva os direitos da tríplice geração na titularidade de um indivíduo que antes de ser o homem deste ou daquele país, de uma sociedade desenvolvida ou subdesenvolvida, é pela sua condição de pessoa um ente qualificado por sua pertinência ao gênero humano, objeto daquela universalidade.

Percebe-se que, apesar do papel de destaque, o da positivação dos direitos fundamentais por uma ordem constitucional, estes, ainda, detêm a amplitude que se entrelaçam aos direitos humanos, e por consequência à dignidade humana.

Por outro lado, importante salientar que, quanto ao caráter absoluto dos direitos fundamentais, podem-se observar limitações em face de outros que possuem tutela constitucional, fala-se em relatividade/ limitabilidade desses direitos.

Para Fernandes (2012, p. 330): “Assim, sendo, não haveria possibilidades de absolutização de um direito fundamental (“ilimitação” de seu manuseio) pois ele encontraria limites em outros direitos tão fundamentais quanto ele”.

No processo histórico do surgimento dos direitos fundamentais destaca-se a primeira dimensão que se corresponde aos direitos de defesa em face do próprio Estado pela não intervenção, por exemplo, de “Liberdades Públicas, direitos individuais ou direitos civis e políticos”. Os das segundas dimensões são os denominados direitos sociais, culturais e econômicos, direitos de igualdade dos indivíduos (FERNANDES, 2012, p. 312).

Para Bobbio (2004, p. 86), dessemelhante dos direitos de liberdade, que estabelece um campo amplo sobre o direito de resguardo, os direitos sociais possuem características

específicas, ou seja, é possível identificar o homem, por trabalhador, em especial. “Já que certas condições pessoais ou sociais são relevantes precisamente na atribuição desses direitos. Com relação ao trabalho, são relevantes as diferenças de idade e de sexo; [...]”

Ressalta-se que, tanto os direitos fundamentais da segunda como os da primeira dimensão buscam ser justificáveis num mesmo patamar, segundo Bonavides (2010, p. 565): “pelo menos está e a regra que já não poderá ser descumprida ou ter sua eficácia recusada com aquela facilidade de argumentação arrimada no caráter programático da norma.”

Para os direitos da terceira dimensão, tem-se não mais só o homem individual, mas, sim, a coletividade, ou seja, o direito da fraternidade (ou solidariedade), por exemplo, o meio ambiente ecologicamente equilibrado o qual é considerado um complemento imediato ao direito à vida, pois está ligada de forma direta a saúde de cada ser humano.

Bonavides (2010, p. 568) destaca tais direitos: “Têm primeiro por destinatário o gênero humano mesmo, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta.”

Nesse sentido, é sabido que as dimensões não se superam, mas se afirmam entre si, bem como aprimoraram, para tanto dentro do conceito de meio ambiente ecologicamente equilibrado, encontra-se o meio ambiente do trabalho.

Para o meio ambiente do trabalho o foco maior não representa sobre as doenças existentes, mas a saúde do obreiro, isto porque, agressão a saúde ela é primária, em relação outras condutas o que há é um “processo medidor”, que analisa os outros fatores e as influências negativas. Para tanto, José Roque Junges (2006, p. 29) há um binômio entre saúde-ambiente que se junta aos conceitos de: “sustentabilidade ecológica, qualidade de vida, justiça social, democracia e direitos humanos”.

Nesse sentir, o direito do trabalho é um dos direitos sociais tutelados pelos direitos fundamentais, ou seja, com *status* constitucional em arts. 6º e 7º da Constituição Federal de 1988 cujo objetivo central do trabalho é “melhoria de sua condição social” paralelamente a ordem constitucional protege o meio do ambiente do trabalho no desenvolvimento das atividades do obreiro, por base o artigo 225 *caput*.

Isto por que, é perceptível que no meio ambiente de trabalho que o empregado passa a maior parte da sua vida, portanto é necessário que este ambiente seja tutela de menor agressividade a sua saúde, quando não podendo por todas as formas de proteção tutelar um ambiente amplamente saudável.

Convém destacar, que existem outras dimensões, por exemplo, a quarta que se relaciona ao direito à democracia ou direito da biotecnologia a quais ainda, identificam

divergências doutrinárias. Novas dimensões surgem, uma vez que, o aspecto da evolução é uma de suas características, mas, para atual sociedade é de grade valia, a concentração no que pese a sua garantia e tutela, dos direitos já reconhecidos na Declaração Universal de Direitos Humanos (BREGA FILHO, 2002, p. 28-30).

Nessas considerações, Bobbio (2002, p. 43) ensina que “o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-lo, mas o de protegê-lo”.

Assim, é de se destacar que o mundo atual é pluralistas em interesses sociais, econômicos, políticos, além disso, é marcado pelos avanços tecnológicos, portanto a efetivação e a garantia dos direitos, em especial, dos direitos do trabalho dependem de todos envolvidos seja por parte do Estado ou pelo empregador, razão pela qual se destaca o alto valor de normatividade dos direitos fundamentais

Levemos adiante esse pensamento e estendamos para o cenário dos direitos Fundamentais no pleno da sua eficácia conforme a doutrina liberal, clássica pode ser entendida pelo viés da limitação do exercício do Estado diante do particular, direito de defesa, fala-se em eficácia vertical. Para relações entre particulares a sua incidência é denominada de eficácia horizontal. O nível da sua incidência é esmiuçado sobre três vertentes: o que nega o efeito (relação dos particulares), bem como o que limita de forma direta e indireta (NOVELINO, 2013. p. 388).

Nesse entendimento, Alves (2012. p. 1):

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades não se situam apenas na relação Estado/particular, como também entre os próprios particulares, nas relações privadas.

Existem algumas teorias. São elas: da eficácia horizontal (doutrina da stateaction) adotada, pelo Estado Unido na Constituição de 1787, esta faz referencias de deveres correspondente aos direitos fundamentais somente ao poder Estado. Em que pese os avanços jurisprudências para amenizar tal entendimento (ALVES, 2012, p.1).

Nas palavras do constitucionalista, Marcelo Novelino (2013, p. 389): “É oportuno lembrar que a Constituição norte-americana data de 1787, é época em que as declarações de direito tinham por finalidade a proteção das liberdades públicas tão somente em face do Estado (“função clássica”)”.

Teoria da eficácia horizontal indireta destaca-se a vedação perante o legislador quanto à elaboração de leis a que vêm infringirem os direitos fundamentais e, também, um dever para

que o próprio legislador os implemente, bem como estabeleça quais dos direitos que seriam aplicadas nas relações privadas (ALVES, 2012, p.1).

A teoria da eficácia direta surgiu na Alemanha pelo magistrado Hans Carl Nipperdey, apesar de não prevalecer naquele país, atualmente, é uma teoria considerada majoritária na Espanha, na Itália e em Portugal. Em linhas gerais afirma que se tratando de incidência dos direitos fundamentais estes devem ser aplicados nas relações entre os particulares sem a necessidade de mediação legislativa (*apud* NOVELINO, 2013. p. 390).

Pode-se verificar que teoria da eficácia direta coloca em análise a questão da insegurança jurídica, pois na medida em que se possibilita a sua aplicação sem parâmetros legislativos é possível observar o aspecto do envolvimento das próprias relações particulares e ameaça de suas próprias liberdades.

Tratando-se do Brasil Alves (2012, p.1) afirma:

No caso do Brasil, onde a desigualdade social é latente, não permitir a aplicação dos direitos fundamentais às relações entre particulares é inconcebível. Se fossemos um povo dotado de uma relação social ideal, poderia ser adotada a eficácia horizontal indireta, porém, essa não é a realidade do nosso país. Quanto maior a desigualdade na relação, maior a necessidade de proteção. Por isso, a teoria da eficácia horizontal direta, no caso da realidade brasileira, é a mais adequada. Assim, o que hoje tem prevalecido em nossa Corte Máxima é a aplicação da Teoria da Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais, ou seja, a ponderação de valores nas disputas geradas entre particulares, que tenham por objeto, direitos fundamentais.

Pela observância da teoria geral dos direitos fundamentais estes não possuem um consenso sobre o seu significado ou conceito na doutrina. Entretanto, pelo aspecto de historicidade há sua conectividade com os direitos humanos na medida em que se afirmar a dignidade humana como núcleo da existência humana e como grau de importância para construção daqueles direitos.

Ademais, verifica-se que a positivação de direitos fundamentais afirma a institucionalização na Constituição Federal de 1988, para tanto é evidente que Carta Magna destaca a tutela tanto na garantia do direito do trabalho e sua promoção a partir da dignidade humana, bem como o seu meio ambiente de trabalho, que representa a relação entre saúde e vida.

Apreende-se que, a eficácia dos direitos fundamentais seja ele da primeira, segunda ou terceira dimensão é imediata, para tal convém destacar o dano existencial no ambiente de trabalho como uma modalidade de agressão à saúde, à vida, ao social, entre outras, do obreiro, que vem aglomerando na sociedade atual.

3. O DANO EXISTENCIAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHADOR

Nas relações de trabalho verifica-se o dano existencial conforme haja descumprimento pelo empregador das regras trabalhistas e em consequência desrespeito aos direitos fundamentais, da segunda e terceira dimensão, do obreiro.

Isto por que, ao coagi-lo a uma jornada excessiva de trabalho, por exemplo, privando-o de uma vida social saudável, impossibilitando-o de praticar atividades de lazer, ou até mesmo de realizar aperfeiçoamento profissional e conseqüentemente obter crescimento na sua área, causa prejuízos à vida do empregado tanto em caráter pessoal como, também, profissional, a partir daí é possível verificar a caracterização do dano existencial (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA 2013, p. 32).

De acordo com Boucinhas Filho e Alvarenga (2013, p. 32) o dano existencial pode causar reflexos em diversos aspectos da vida do trabalhador, vejamos:

a) atividades biológicas de subsistência; b) relações afetivas familiares; c) relações sociais; d) atividades culturais e religiosas; e) atividades recreativas e outras atividades realizadoras, tendo em vista que qualquer pessoa possui o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais, ou ao lazer, etc.

O dano existencial não é expressamente previsto em nosso ordenamento jurídico, mas mediante a análise conjunta das normas constitucionais, em especial, aos direitos fundamentais com ênfase no direito do trabalho e no meio ambiente que são desenvolvidas as atividades, e das doutrinas podemos concluir que há embasamento sólido para sua configuração, nas relações entre pessoais.

Nessa vereda, é preciso registrar os artigos da Constituição Federal de 1988 (CF/88) que permitem de forma indireta a caracterização do dano existencial: art. 1º, inciso III, em que se institui a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, portanto, serve de valor norte para todas as demais normas, e artigo 5º, incisos V e X, os quais garantem os direitos da personalidade, cujo conteúdo trata-se daqueles inerentes à identidade de cada ser humano como corpo, imagem e nome, e em consequência asseguram a reparação em caso de lesão aos mesmos (BRASIL, 2014).

E, por fim, devem ser destacados os dispositivos do Código Civil (CC) que, também, fundamentam tal hipótese de dano, sendo elencados nos artigos 11 a 21 os direitos da personalidade, combinado com os 186 e 927 que discorrem sobre os elementos característicos da responsabilidade civil (BRASIL, 2014).

Percebe-se que tanto em âmbito constitucional e infraconstitucional o bem-estar, afirmar ao viver dignamente e a saúde como fonte imediata à vida.

Contudo, é importante frisar que o dano em si é um prejuízo, uma perda, uma ofensa ao bem jurídico do indivíduo, sendo o dano um dos elementos que ensejam a obrigação de reparação, pois na perspectiva jurídica, a responsabilidade de indenizar surge quando alguém por meio de um ato ilícito causa prejuízo a outrem. Nesse sentido, constata-se que, para a existência da responsabilidade de reparar devam estar presentes os elementos dano, sejam patrimoniais ou extrapatrimonial, sendo o último a violação ao direito da dignidade, considerando-se neste caso, todos aqueles direitos de personalidade, ato ilícito e nexo de causalidade entre estes (BRASIL, 2014).

Acentua-se que, no caso de dano existencial no ambiente de trabalho, integra ainda o conceito de dano o projeto de vida que é tudo aquilo se relaciona ao que certa pessoa deseja fazer de sua vida, isto é os planejamentos pessoais para o futuro, e a vida de relações que nada mais é do que o relacionamento do trabalhador com seus amigos, familiares, e até mesmo com os colegas no local de trabalho (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013, p. 32).

Nessas reflexões, percebermos uma ligação para caracterização do dano existencial, o afrontamento dos direitos fundamentais na medida em que não prioriza a saúde, o bem-estar, a vida social do trabalhador, evidenciando-se, assim, o dano causado de forma premeditada, mesmo que indiretamente.

Neste passo, o dano existencial seria o impedimento do trabalhador de relacionar socialmente de forma agradável, privando-o dos prazeres da vida, tal como, a prática de esportes, de ir ao cinema, entre outras atividades recreativas, afetando inclusive à disposição do trabalhador ou mesmo refletindo significativamente no seu desenvolvimento profissional e patrimonial (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013, p. 32 -33). Nesse senti, o dano transcende à relação de trabalho e afeta todo arcabouço emocional, profissional e a expectativa de vida do ser humano.

Almeida Neto (2005, p. 52 *apud* BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013, p. 34) afirma que o dano existencial: “indica a ofensa física ou psíquica a uma pessoa que determina uma dificuldade ou mesmo a impossibilidade do seu relacionamento com terceiros, o que causa uma alteração indireta na sua capacidade de obter rendimentos”.

Nesse caminhar, os tribunais vêm reconhecendo a hipótese de dano existencial no meio ambiente de trabalho quando se tem uma jornada considerada excessiva ao empregado:

Evidenciado que o reclamante esteve sujeito a extensa jornada de trabalho durante os cinco anos de duração do contrato de trabalho, os prejuízos sociais experimentados são presumíveis. Caracterizado está o ilícito do empregador, na medida em que agiu em flagrante violação de direitos sociais da reclamante, garantidos pela Constituição Federal, fato este que enseja reparação por dano existencial. (TRT-4-RO: 00203873520145040252. Data de Julgamento: 31/03/2016, 3ª Turma) (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

Além disso, é possível observar a caracterização do dano existencial a partir do impedimento do viver socialmente, e até mesmo na perspectiva de “projeto de vida”

INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE.

O dano existencial consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador. O Regional afirmou, com base nas provas coligidas aos autos, que a reclamante laborava em jornada de trabalho extenuante, chegando a trabalhar 14 dias consecutivos sem folga compensatória, laborando por diversos domingos. Indubitável que um ser humano que trabalha por um longo período sem usufruir do descanso que lhe é assegurado, constitucionalmente, tem sua vida pessoal limitada, sendo despreciosa a produção de prova para atestar que a conduta da empregadora, em exigir uma jornada de trabalho deveras extenuante, viola o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, representando um aviltamento do trabalhador. O entendimento que tem prevalecido nesta Corte é de que o trabalho em sobre jornada, por si só, não configura dano existencial. Todavia, no caso, não se trata da prática de sobre labor dentro dos limites da tolerância e nem se trata de uma conduta isolada da empregadora, mas, como afirmado pelo Regional, de conduta reiterada em que restou comprovado que a reclamante trabalhou em diversos domingos sem a devida folga compensatória, chegando a trabalhar por 14 dias sem folga, afrontando assim os direitos fundamentais do trabalhador. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST-RR 10347420145150002, Data de Julgamento: 4 de Novembro de 2015, Relator: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma) (BRASÍLIA, 2015).

Os dois casos práticos, acima descritos, exemplificam o dano existencial e tratam de situações em que o trabalhador ou trabalhadora laborava em jornadas de trabalhos exaustivas causando o comprometimento relevante da saúde destes sujeitos que foram privados de uma vida digna e social, com isto, seus direitos sociais fundamentais não foram respeitados, tendo em vista que o limite de sobre labor não foi observado.

Como é sabido, o artigo 7º, inciso XIII da CF/88 garante ao trabalhador uma jornada máxima de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais: porém, o que se verifica, no primeiro caso, em exame, é que a reclamada desrespeita essa norma, transformando o excepcional em habitual. Já no segundo julgado, verificamos o descumprimento da concessão do repouso semanal remunerado após o décimo dia de trabalho, violando o artigo 7º, XV, da

CF. Dessa forma, é patente a prática lesiva aos valores sociais do trabalho o que leva à interferência negativa no âmbito existencial do empregado, infringindo principalmente o direito à dignidade do trabalhador.

Nos dizeres do Ministro Relator José Roberto Freire Pimenta, no segundo julgado, acima sobre o dano existencial:

O dano existencial, nas relações de trabalho, é aquele sofrido pelo trabalhador ao ser privado de seus projetos de vida e de suas relações, quando impedido de usufruir o seu tempo livre. Decorre das exigências exacerbadas do empregador, que o coloca em situação de trabalho extenuante, seja por excesso de sobrejornada, pela exigência além das forças de trabalho, pela não concessão de férias ou qualquer outro ato que impeça o trabalhador de poder realizar um projeto de vida ou mesmo de viver suas relações sociais. (BRASÍLIA, 2015).

É relevante observar que, mediante análise do caso em tela, é imprescindível a demonstração do prejuízo causado ao trabalhador, ou seja, deve convencer de que o dano existencial causou modificação na existência do trabalhador ensejando a reparação, e não mero de sabor da vida. Nas palavras de Masson e Silva (2015, p. 123): “a alteração causada pelo dano existencial deve estar apta a alterar sobremaneira a qualidade de vida da vítima. Não é qualquer alteração que pode gerar um dano existencial reparável. Deverá a alteração ser relevante.”.

È de grande valia destacar a distinção entre o dano moral e o dano existencial, visto que pode haver confusão entre os dois institutos, quanto ao dano moral, este é a lesão aos direitos da personalidade do sujeito, isto é haverá ofensa ao seu âmago, à privacidade, a imagem, a intimidade, entre outras, caracterizando angustia, humilhação, visando indenização para reparar a dor do desconforto psíquico sofrido sendo incapaz de valorização concreta, devendo ser arbitrado o importe indenizatório de acordo com o caso concreto. Enquanto o dano existencial, embora, também, seja um dano extrapatrimonial, difere do dano moral porque é o desapontamento pela não satisfação de um projeto, de um sonho pessoal, que não se realizou em razão do descumprimento das normas trabalhistas ou especialmente pela submissão do trabalhador a uma jornada de trabalho extraordinária excessiva que lhe impossibilitou em razão da falta de tempo de promover seus anseios pessoais (BRASIL, 2014).

Nas palavras de Masson e Silva (2015, p. 122) o dano existencial marca a tônica de “projeto de vida”:

Como se vê, o dano existencial não está condicionado à presença de fatos causadores de prejuízos patrimoniais – campo tutelado pelo dano material – tampouco tem seu foco em dores ou sofrimentos psicológicos acarretados por algum ilícito civil – situações amparadas pelo dano moral. Caracteriza-se,

pois, por ser um dano que prejudica o projeto de vida ou a vida de relações de um indivíduo.

A par disso, deve ser ressaltado que, por se tratarem de institutos diferentes, o dano moral e dano existencial podem ser requeridos cumulativamente desde que provenientes do mesmo fato (BRASIL, 2014).

Adentrando-se, sobre tais reflexões, destacamos a perda de uma chance e sua distinção em relação ao dano existencial, visto que além da existência do lucro cessante e do dano emergente, hipóteses de dano patrimonial, a doutrina vem entendendo ser possível o ressarcimento em decorrência da perda de uma chance que se trata da possibilidade de indenizar-se alguém quando em razão de uma situação deixou de ganhar algo, sendo tal hipótese de dano, também, ser cumulada com dano existencial. Para Boucinhas Filho e Alvarenga (2013, p. 46):

É possível afirmar que a perda de uma chance situa-se em uma zona intermediária entre o dano patrimonial, facilmente mensurável, e o extrapatrimonial, que precisa ser arbitrado por atingir bens valiosos, mas não comercializáveis. Embora a chance não possua valor econômico preciso, é possível chegar ao seu valor a partir do que seria auferido se a oportunidade não houvesse sido prejudicada por outrem e o objetivo fosse plenamente alcançado.

Por outro lado, o dano existencial e as demais modalidades danos no nosso ordenamento jurídico cada um possuem a sua particularidade:

Quando comparado ao dano moral, não se traduz a um sofrimento, ou a uma angústia, e sim a uma renúncia involuntária a uma atividade concreta – trata-se de situação que impõe um não fazer. Cotejado com o dano patrimonial, nem sempre causa ao ofendido uma redução da capacidade de obter rendimentos. (BRASIL, 2014).

Em que pese à semelhança entre os institutos, verificamos a necessidade de analisar cada caso concreto e a partir daí constatar quais são os elementos de conduta agressiva ao empregado e a caracterização do dano.

Para a fixação do *quantum* indenizatório do dano existencial, vale descrever os elementos que devem ser observados no momento da fixação do valor segundo Júlio César Bebber (2009, p. 29 *apud* BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA 2013, p.48):

a) a injustiça do dano. Somente dano injusto poderá ser considerado ilícito; b) a situação presente, os atos realizados (passado) rumo à consecução do projeto de vida e a situação futura com a qual deverá resignar-se a pessoa; c) a

razoabilidade do projeto de vida. Somente a frustração injusta de projetos razoáveis (dentro de uma lógica do presente e perspectiva de futuro) caracteriza dano existencial. Em outras palavras: é necessário haver possibilidade ou probabilidade de realização do projeto de vida; d) o alcance do dano. É indispensável que o dano injusto tenha frustrado (comprometido) a realização do projeto de vida (importando em renúncias diárias) que, agora, tem de ser reprogramado com as limitações que o dano impôs.

Contudo, diante da repercussão da reforma trabalhista sancionada pelo atual Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017 que deu ensejo a Lei 13.467, e que entrará em vigor no mês de novembro do mesmo ano, destacamos uma breve explanação sobre comparação entre as regras trabalhistas antigas e as atuais, visto que houve mudanças relevantes.

Anteriormente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, não previa o que é considerado dano extrapatrimonial como os morais e existenciais, bem como não dispunha sobre critérios objetivos para a determinação do valor indenizatório dos mesmos, de modo que, os juízes os fixavam de acordo com a análise do caso concreto posto em juízo. Mas, a nova legislação prevê o conceito de dano extrapatrimonial e como o importe deve ser fixado, o qual será com base no salário da vítima. Vejamos o texto da previsão legal:

‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

(...)

‘Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 2017)

Podemos observar que, o legislador classifica o dano extrapatrimonial como “dano moral ou existencial a pessoa” e cria quatro tipos de lesões, sendo elas: a primeira de natureza leve, que será de até três vezes o último salário do ofendido; a segunda denominada natureza média que representa até cinco vezes o último salário, a terceira considerada grave, até vinte vezes o último salário e, por fim, a quarta a gravíssima cujo valor é cinquenta vezes o último salário.

Outra mudança trazida pela reforma trabalhista que merece ser frisada é a flexibilização da jornada de trabalho, a qual já é perceptível a sua conduta negativa, pois poderá causar muitos reflexos na esfera das indenizações.

Isto porque, a CLT estabelece que a jornada de trabalho semanal máxima seja de 44 (quarenta e quatro) horas, com no máximo 8 horas por dia de trabalho, podendo ser acrescida de duas horas extras, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Atualmente, as novas regras trabalhistas permitem que a jornada diária se estenda até 12 (doze) horas mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, permanecendo com o limite semanal de 44 (quarenta e quatro horas), podendo ser acrescido de duas horas extras por dia de trabalho, por meio dos instrumentos: acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Além disso, estabelece nos casos em que a jornada de trabalho diária seja estendida até doze horas a obrigatoriedade de um intervalo de descanso de 36 (trinta e seis horas) antes do retorno ao trabalho.

Vejamos a alteração que permite tal jornada de trabalho, mediante a inclusão do artigo 59-A:

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 2017)

Vale destacar que, a reforma não altera o limite máximo das jornadas diárias e semanais previstas na Constituição Federal de 1988, mas permite que qualquer categoria profissional possa ser submetida à jornada de trabalho diária de doze horas mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Lembrando que,

anteriormente o turno 12/36 já existia, mas era restrito a algumas atividades, sendo comum na área da saúde, mas como requisito de previsão em acordo coletivo da categoria profissional.

Tal mudança poderá acarretar em diversos prejuízos a saúde do trabalhador, por exemplo, o surgimento de doenças ocupacionais, visto que algumas atividades não comportam o exercício da atividade por um período tão longo, ou então pode se dar o caso de atividades que demandam esforço físico demais e o período de 36 (trinta e seis) horas pode não ser o suficiente para o descanso e recuperação do trabalhador para o início da função no dia seguinte.

Além disso, firmar uma jornada de doze horas diárias que pode caracterizar mais cansaço ao trabalhador e menos tempo para o lazer, para o repouso, o estudo, privando-o dos momentos de diversão com seus familiares e amigos, como, também, significa menos tempo disponível para a busca das perspectivas pessoais e até mesmo profissionais, refletindo drasticamente na sua saúde mental e física levando, conseqüentemente promove grave prejuízo à dignidade do trabalhador, configurando o dano existencial.

Desta forma, essas mudanças poderão dar ensejo a diversas ações trabalhistas, principalmente requerendo a indenização por danos existenciais na relação de trabalho, em decorrência de prejuízos significáveis que a jornada de trabalho de doze horas diárias pode causar à saúde dos obreiros.

Conclui-se que, o suporte constitucional da reparação por dano existencial é a dignidade da pessoa humana e muitas são as causas que derivam no dano existencial, seja ela por jornada excessiva, projeto de vida ou até mesmo a renúncia voluntária. Assim, o dano existencial é uma afrontamento aos direitos sociais fundamentais, portanto deve ser evitando e não estimulado na reforma trabalhistas sancionada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dignidade da pessoa humana é estabelecida como um dos fundamentos dos Estados Democráticos de Direito na Constituição Federal de 1988, como bem afirma o artigo 1º, constituindo-a como condição humana, relacionado, também, ao bem-estar do homem e sendo interpretada como o valor norte para todas as demais normas.

Nesse senti, verificou-se que, os direitos fundamentais, em especial, segunda e terceira dimensão, ainda são desrespeitado, principalmente no meio ambiente de trabalho quando o trabalhador é colocado sobre uma jornada excessiva que afeta diretamente a sua saúde mental e psicológica. Entretanto, apreende-se que, os direitos fundamentais são reconhecidos nas

relações privadas, portanto as normas trabalhistas que afetam a qualidade de vida do trabalhador caracterizando, por exemplo, o dano existencial, deve ser consideradas.

Além disso, observou-se que, no ordenamento jurídico brasileiro, estabelece o dever de indenizar, elemento dano, ato ilícito e nexo de causalidade, quando alguém por meio de um ato ilícito causa prejuízo a outrem. Nesse senti, os danos decorrentes do ambiente de trabalho, especificadamente um deles: o dano existencial vem promovendo agressão aos direitos fundamentais na medida em que o trabalhador é colocado sobre uma jornada laboral que afeta diretamente a sua vida, em vários contextos, uma vez que, o dano existencial possui alguns elementos específico para sua caracterização, por exemplo, o empecilho no projeto de vida as influências negativas na relação social e familiar.

Destaca-se que, no contexto em que envolve o empregado e o seu projeto de vida o dano existencial está associado as expectativas do cidadão para o seu futuro, bem como os instrumentos que ele deseja utilizar para realizar seus planejamentos, por outro lado, no aspecto da vida particular relaciona à interferência entre do sujeito com os demais entes da sociedade, tal como seus familiares e amigos.

Assim, entende-se que, para a caracterização do dano existencial, nas relações de trabalho, há uma violação dos direitos fundamentais, por ato do empregador no momento em que impede o seu empregado de realizar ao lazer, ao repouso semanal remunerado, ao gozo de férias, entre outros. Com isto, a lesão ao bem jurídico deve comprometer a existência do trabalhador, afetando sua autodeterminação, frustrando a não realização dos seus sonhos, a privação convivência social e a sua saúde.

Nesse considerações, observou-se que, que os tribunais reconhecem o dano existencial, para tanto, nos casos analisados a jornada era excessiva, pois o trabalhador era obrigado pelo empregador a laborar além do limite da jornada habitual, bem como além do limite de horas suplementares, de forma reiterada, impondo ao indivíduo uma renúncia involuntária às atividades do cotidiano, como estudar, praticar algum esporte, entre outras, causando prejuízos à vida de relações e aos projetos de vida.

Conclui-se que, a imposição de uma jornada excessiva causa prejuízos de ordem pessoal, visto que o ofendido tem a sua privação do direito à liberdade, ou seja, determinar o seu futuro, assim, o empregador é obrigado a indenizar o obreiro diante da sua postura de agressão, em razão de uma eventual condenação por horas extras e seus respectivos adicionais.

Conclui-se, ainda, que, as mudanças estabelecida pela reforma trabalhista sancionada, recentemente, pelo Presidente, Michel Temer, especificadamente, a extensão da jornada de trabalho que se estender mais de 12 (doze horas) diárias a qualquer categoria profissional,

mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, pode acarretar em diversos casos o dano existencial nas relações de trabalho e abarrotar o poder judiciário, em especial, a justiça do trabalho, pois causa agressão à saúde, que é considerada imediata a vida, do empregado o qual é colocado sobre uma jornada excessiva de labor, e conseqüentemente, provoca inúmeros pleitos indenizatório.

REFERÊNCIAS

ALEX, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo; Malheiros, 2008.

ALVES, Cristiane Paglione. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11648>. Acesso em 20 Jul. 2017.

BRASIL, **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 09 ago. 2017.

BRASIL, Thays. O dano existencial aplicado ao direito do trabalho. **Artigos**. 2014. Disponível em: <<https://thaysbrasil.jusbrasil.com.br/artigos/160189540/o-dano-existencial-aplicado-ao-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 05 ago. 2017.

BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **RR 10347420145150002**. Relator: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma. Data de Julgamento: 4 de Nov. 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255981707/recurso-de-revista-rr-10347420145150002?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 05 ago. 2017.

BREGA FILHO, Vladimir. **Direitos fundamentais na Constituição de 1988**: conteúdo jurídico das expressões I Vladimir Brega Filho. - São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotellide. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 22, p. 26-51, set. 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

COMPARATO, Afirmação histórica dos direitos humanos. 10. ed. – São Paulo: Saraiva, 2015

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª Ed. São Paulo: Juspodivm, 2012.

JUNGES, José Roques. **A proteção do meio ambiente na Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos**, 2006. Disponível em: <<http://www.globethics.net/gel/6084901/a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-meio-ambiente-na-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-sobre-bio%C3%A9tica>>. Acesso em: 01 de agos. de 2017.

MASSON, Daiane Garcia; SILVA, Rogério Luiz Nery Da. Dano existencial: direitos fundamentais, dignidade humana e trabalho digno, XXIV **Congresso Nacional do Conpedi - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA**. Belo Horizonte, p. 105 a 131, 2015. Disponível em:

<<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/9zg132z2/s8565jewdyV3MmCC.pdf>>.

Acesso em: 06 ago. 2017.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho. **RO nº 00203873520145040252**.

RELATOR: CLAUDIO ANTÔNIO CASSOU BARBOSA-DJ: 31/03/2016. Disponível em:

<[https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430209236/recurso-ordinario-ro-](https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430209236/recurso-ordinario-ro-203873520145040252)

203873520145040252>. Acesso em: 05 ago. 2017.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de Direito Constitucional**. 8 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013