XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

PAULO CEZAR DIAS

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Paulo Cezar Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-769-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com especial alegria e satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho 1", do XII Congresso Internacional do CONPEDI BUENOS AIRES, ARGENTINA, renomado evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a Universidade de Buenos Aires (UBA), com enfoque na temática ” DERECHO, DEMOCRACIA, DESARROLO E INTEGRACIÓN", o evento foi realizado nos dias 12, 13 e 14 de outubro de 2023 na Faculdade de Direito, no Campus da Universidade de Buenos Aires, sito Av. Pres. Figueroa Alcorta 2263, C1425 CABA, Argentina.

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação, em especial do Brasil e da Argentina, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes atinentes ao Direito do Trabalho e a eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente de Trabalho.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrançados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa.

Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes. A coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito, com intuito de garantir uma sociedade, justa fraterna e solidária.

Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos, em especial, aqueles em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

A coletânea reúne gama de artigos que apontam questões relativas ao atuação do Poder Judiciário trabalhista da 3a Região durante a pandemia do SarsCov2, a precarização do trabalho, ao "dumping social", à discriminação e suas diversas formas, ao "burnout out", ao assédio laboral, à vigilância e ao controle na relação de emprego, ao dano existencial, à LGPD, aos dados sensíveis, às revoluções industriais, às novas tecnologias, à denominada "uberização" do trabalho. Veja-se, pelos temas destacados, a atualidade e o nível das pesquisas que foram apresentadas no 34o GT do XII Congresso Internacional do Conpedi. Sem dúvida, trata-se de evento se destaca no cenário nacional e internacional.

Foram realizadas trocas de experiências entre todos os participantes com a Coordenadora e o Coordenador do Grupo de Trabalho, o que permitiu integração entre os participantes, além de aquisição de novos conhecimentos. Todos os artigos foram apresentados, discutidos e receberam colaboração agregada nas ideias de cada pesquisador, com o intuito de colaborar para a efetividade de uma política pública eficaz, em especial quando se pesquisa direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Na oportunidade, os coordenadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) e da Universidade de Buenos Aires (UBA) por sua Faculdade de Direito e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

E, por fim, os Professores Doutores, Adriana Goulart de Sena Orsini, Programa de Pós-graduação em Direito e Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, Minas Gerais e Paulo Cezar Dias, do Centro Universitário Eurípides de Marília-SP, externam desejos que todos tenham uma excelente leitura!

DANO EXISTENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO COMO OFENSA AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

EXISTENTIAL DAMAGE TO LABOR LAW AS AN OFFENSE TO THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK

Lincoln Zub Dutra [1]

Resumo

O presente trabalho visa abordar, através do entendimento jurídico, a incidência do dano existencial nas relações de trabalho, bem como o modo que esse dano pode se caracterizar e afetar um contrato empregatício. Para tanto será abordado num primeiro momento, de forma breve, o direito ao trabalho como fundamental, perpassando também pelo conceito de dano na relação de emprego, e ainda, sobre a conceituação atual do dano existencial no meio jurídico. Por fim, far-se-á a análise da incidência do dano existencial no Direito do Trabalho, e modo como a sua existência impacta as relações de trabalho. Assim, através dos métodos como revisão bibliográfica, do direito comparado, da análise jurisprudencial e da análise econômica constitucional do direito do trabalho, buscar-se-á refletir se a subsunção do trabalho vivo, ante a incansável busca por riquezas dentro de uma sociedade capitalista, colabora ou não para a prática reiterada do dano existencial, vez que o crescente interesse pela otimização de custos, automação, produtividade, metas e resultados, não só corroboram para a precarização das relações de trabalho e flexibilização de direitos trabalhistas como para o lastimável prejuízo ao próprio direito humano, digno e fundamental do trabalho, tanto quanto ao projeto de vida dos vitimados. Desse modo, conclui-se que o dano existencial impede, por conseguinte, a concretização da eficácia plena do direito fundamental ao trabalho.

Palavras-chave: Direito fundamental ao trabalho, Dano existencial, Relações de trabalho, Valor social do trabalho, Projeto de vida

Abstract/Resumen/Résumé

The present work aims to approach, through the legal understanding, the incidence of existential damage in the labor relations, as well as the way that this damage can be characterized and affect an employment contract. In order to do so, the right to work will be briefly addressed in the first instance, as well as the concept of damage in the employment relationship, as well as the current conceptualization of existential damage in the legal environment. Finally, we will analyze the incidence of existential damage in labor law, and how its existence impacts labor relations. Thus, through methods such as bibliographical review, comparative law, jurisprudential analysis and constitutional economic analysis of labor law, we will seek to reflect whether the subsumption of living labor, in the face of the

[1] Pós Doutorando em Direito pela UFSC. Doutor em Direito pela PUC/PR. Professor do programa de Mestrado em Direito da Must University/EUA.

relentless search for riches within a capitalist society , collaborates or not for the repeated practice of existential damage, since the growing interest in optimizing costs, automation, productivity, goals and results, not only corroborate the precariousness of labor relations and the flexibilization of labor rights as well as the pitiful loss to the very human right, dignity and fundamental of the work, as much as to the project of life of the victims. In this way, it is concluded that existential damage therefore prevents the full realization of the fundamental right to work from being realized.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental right to work, Existential damage, Work relationships, Social value of labor, Life project

1. INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é designado pela Constituição de 1988 como um direito social fundamental, afirmando o trabalho como base da ordem social, tanto quanto da atual ordem econômica, ou seja, resta claro que para garantir a dignidade da pessoa humana é necessário garantir o direito ao trabalho.

O trabalho é um dos pilares centrais na vida das pessoas, pois promove relacionamentos, realização profissional, além da subsistência do ser humano, capaz de lhe proporcionar condições dignas de vida. Por esse motivo, o trabalho faz parte da identidade do homem, complementando o sentido da vida.

No entanto, por conta da busca incessante por lucro e por enriquecimento, muitas vezes direitos trabalhistas são violados pelos empregadores. Ainda, na maioria das vezes, essas violações não causam somente prejuízo profissional para o trabalhador, mas também pessoal e social, haja vista que o trabalho faz parte da identidade do cidadão, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, é considerado uma nova espécie de dano moral, e que já vem sendo objeto de diversas causas julgadas nos Tribunais Regionais e Superior do país, bem como recentemente acolhido pela Consolidação das Leis do Trabalho, tal como veremos no presente artigo.

Existem, no Direito do Trabalho, alguns institutos que visam a busca pelo equilíbrio entre vida e trabalho. Dentre eles, pode-se citar o repouso semanal e as férias. No entanto, nem sempre esses institutos são respeitados pelos empregadores, causando aos trabalhadores prejuízos sociais, econômicos e até físicos e psicológicos.

Nesse contexto, sabe-se que situações deliberadas de descumprimento da legislação trabalhista acontecem rotineiramente, usando estratégias gerencias para redução de gastos, em uma visão de quais riscos são economicamente vantajosos para o empregador.

Esse fato se torna ainda mais grave quando se verifica que tais situações ocorrem à revelia da vontade do empregado, muitas vezes por temer sua demissão caso se oponha a tais determinações impostas pelo empregador.

Logo, essa exploração da mão de obra pode causar ao trabalhador um tipo de prejuízo denominado dano existencial, o qual além de abranger o a existência humana e seus projetos de vida, pode contribuir para a ofensa de interesses jurídicos.

2. DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Primeiramente, deve-se compreender o significado de direito fundamental estabelecido pela Constituição de 1988 e interpretado pela doutrina jurídica. Uma definição que contemple a magnitude desse conceito deve considerar a dignidade da pessoa humana como item fundamental de um Estado Democrático e Social de Direito, no contexto de uma sociedade livre, justa e solidária. (CORREIA 2002, 11)

Assim, percebe-se que o direito fundamental é a prerrogativa da existência e afirmação da pessoa humana e de sua vida em sociedade. Assim, tem-se que, especialmente após o constitucionalismo social e o reconhecimento indiscutível dos valores adstritos a condição de dignidade humana provenientes do período pós-guerras, os direitos fundamentais não se resumem mais em uma forma de defesa contra o Estado,

mas sim, apresentam-se como inerentes à própria natureza humana. (SANTANA 2017, 142)

Dessa forma, verifica-se que o direito ao trabalho é vinculado ao direito à vida, e, por isso, fundamental, pois é somente com ele que se conquista uma existência digna para si e para sua família, ou seja, o trabalho é um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem. Por isso, esse direito, por si só, é a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência de liberdade, de autoafirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida. (MORAES 2000, 24)

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito ao trabalho passa a ser considerado como um direito fundamental no texto constitucional de 1988.

O trabalho foi então considerado o meio legítimo de assegurar uma vida digna às pessoas, garantindo o acesso à alimentação, saúde, educação, lazer, além de proporcionar a possibilidade de realização pessoal e de progresso dentro da sociedade. Assim, o direito ao trabalho é reconhecido como um direito econômico, social e cultural.

Ainda, no artigo 5º, XIII da Carta Magna está assegurado o direito ao trabalho: "[...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer [...]". (BRASIL 1988)

Finalmente, em seu artigo 193, reafirma a importância da garantia ao trabalho na sociedade brasileira: "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais". (BRASIL 1988) Logo, percebe-se que a Constituição de 1988 elevou os valores sociais, inserindo o trabalho no rol dos Direitos Sociais.

Já o artigo 7º da Constituição de 1988 arrola os direitos fundamentais dos trabalhadores, identificando expressamente a sua natureza exemplificativa: "Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social". (BRASIL 1988)

A expressão "além de outros" demonstra que não somente o elencado no artigo 7º, mas também outros direitos expressos na Constituição são direitos fundamentais, por sua importância relacionada à dignidade da pessoa humana. (ALVAR 2011)

Sendo assim, percebe-se que o trabalho complementa o sentido da vida, confundindo-se com a própria existência do homem, haja vista que é por meio dele que suas carências e desejos perante a sociedade são saciados. Logo, o trabalho é a contribuição que o indivíduo dá para o desenvolvimento do meio comunitário em que vive, com o objetivo de obter valorização por parte da sociedade, tanto economicamente quanto pessoalmente.

O Direito do Trabalho enquanto direito fundamental pode ser compreendido sob dois aspectos. Sob a perspectiva do direito ao trabalho, tem-se o direito de todo homem de ter acesso ao mercado de trabalho e à capacidade de dar provimento a si mesmo e à sua família, mediante trabalho digno. Sob a perspectiva do Direito do Trabalho propriamente dito, refere-se ao direito social fixador do mínimo necessário para se viver em sociedade, derivado da igualdade, e que possui como objetivo prover a dignidade da pessoa humana. (MARAGLIA 2009, 149)

Dessa maneira, resta claro que não se pode falar em dignidade da pessoa humana se isso não se materializar em suas condições de vida, sendo que o trabalho, em

condições decentes, é a forma de proporcionar às pessoas direitos que decorrem dessa dignidade. (BRITO FILHO 2004, 45)

O direito ao trabalho, portanto, tornou-se o principal instrumento para garantia da dignidade da pessoa humana, ao possibilitar a inclusão efetiva do trabalhador na sociedade[1], ou seja, é por meio do trabalho digno que o homem se ressignifica e se insere na sociedade capitalista, possibilitando a esse indivíduo o acesso a condições dignas de vida para si e para sua família. (MIRAGLIA 2009, 151)

É a concretização do direito ao trabalho que garantirá à humanidade conteúdo social, na medida em que melhores condições de vida não resultam em benefícios somente para o indivíduo, mas para o conjunto da sociedade no qual está inserido. (LEDUR 1998, 98)

Logo, deve-se garantir às pessoas o direito de conquistar condições dignas através do trabalho, para que o mínimo existencial seja alcançado, estando o homem devidamente inserido na sociedade em que vive.

3. DO DANO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Primeiramente, cabe conceituar o dano em conceito amplo como um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda, ou seja, é o mal que se faz a uma pessoa, a lesão aos bens jurídico materiais e imateriais de uma pessoa. (MARTINS 2008, 18)

A origem da palavra dano vem do vocábulo *damnum* do latim que se refere à perda, todo mal ou ofensa praticada por uma pessoa a outrem. (AFONSO; SILVA 2017, 139) Assim, ele pode ser conceituado como toda e qualquer lesão causada a alguém, apta a gerar prejuízo ou mal, que "importe mácula de bem que compõe o seu acerco particular, seja ela material ou imaterial". (MIKOS 2017, 84)

Entretanto, ainda que subsistam diversas espécies de dano, tais como assédio moral, dano moral, dano estético, entre outros, insta destacar que não há qualquer impedimento para a cumulação dos pedidos de indenização por danos morais e patrimoniais, tal como dispõe o entendimento cristalizado pela Súmula 387 do STJ: "São cumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundos do mesmo fato".

Já o dano na esfera trabalhista[2], de um modo geral, ocorre porque a relação de trabalho e o lucro dela resultante são características da sociedade capitalista, e a busca pelo enriquecimento e o aferimento de lucros pode resultar na geração de danos ao trabalhador na relação de emprego. Todavia, subsiste a possibilidade de dano extrapatrimonial quanto a pessoa jurídica, tal como passou a disciplinar os artigos 223-B e 223-D da Consolidação das Leis do Trabalho, inseridos pela Reforma Trabalhista. (BRASIL 1943)

---

[1] Neste sentido, cumpre salientar que "dentre os institutos de direito do trabalho destinado a viabilizar a plena busca de equilíbrio entre vida e trabalho", tanto quanto como instrumento concretizador do direito humano, fundamental e digno do trabalho, merece especial destaque os chamados períodos de descanso, como o repouso semanal e as férias, às diversas formas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, como as licenças para tratamento médico e para formação profissional, e, finalmente, às situações que os italianos convencionaram chamar de *tempo libero destinato*, ou seja, àqueles destinados a atividades voluntárias, doação de sangue e interrupção do contrato de trabalho para prestar exame vestibular. (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA 2013, 27) Ver ainda: (NICOLLAI 2009, 243-253).

[2] O dano no âmbito do Direito do Trabalho passou a ser disciplinado pelos artigos 223-A e seguintes da CLT, inseridos pela Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, que tratam dos danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho que possam atingir a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica.

Referida possibilidade de cumulação entre danos extrapatrimoniais e materiais também foi regulamentada pelo Consolidação das Leis do Trabalho por meio do artigo 223-F que assim dispõe: "A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo". (BRASIL 1943)

Nesse sentido, o dano moral decorrente desta busca sem limites pelo dinheiro, tem sido objeto de estudo e de decisões espalhadas pelo judiciário trabalhista. (CUNHA FILHO 2012)

A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, foi um grande avanço no ordenamento jurídico do país, haja vista que passou a tutelar as relações de trabalho, especialmente na proteção do mais fraco, o trabalhador. Isso porque o dano trabalhista implica na violação dos direitos relativos à personalidade, decorrente da relação de trabalho, em atos praticados no âmbito do pacto laboral (MELO 2013), ou seja, o direito do trabalho busca proteger a parte mais frágil da relação, em virtude de sua hipossuficiência econômica em relação ao empregador, visando proteger seus direitos básicos e melhorar as condições laborais. Assim, somente se pode falar em dano trabalhista se a ofensa estiver compreendida na dinâmica do pacto empregatício. (MELO 2013)

Isso se verifica, pois na relação de trabalho a vinculação dos dois sujeitos são empregador e empregado, sendo este subordinado àquele, tornando, num primeiro momento, a relação desigual, já que não é igual aos demais tipos de contratos, em que a regra é igualdade entre os contratantes. (PAROSKI 2008, 97)

Sendo assim, observa-se que o empregador ao descumprir ordenamento jurídico e as normas previstas, estará também violando a confiabilidade da relação jurídica estabelecida, ocasionando sentimentos de decepção, frustração e impotência perante aquele que detém maior vantagem econômica. (CUNHA FILHO 2012)

Sob esse aspecto, verifica-se que os direitos personalíssimos dos trabalhadores estão sendo cada vez mais lesionados, com agressões ao direito à honra, à intimidade, à imagem e ao nome profissional do empregado, resultando em pedidos de indenização por danos na Justiça do Trabalho.[3]

A conduta reprovável e ilícita do empregador, e que causa dano ao empregado, via de regra, decorre da ascendência econômica, do menosprezo pelo hipossuficiente, pela desmedida ânsia de produtividade e maior lucro, causando desrespeito à dignidade do trabalhador e gerando sensação de onipotência decorrente do poder exercido. (MELO 2013)

Logo, o tratamento desrespeitoso direcionado ao empregado decorre do abuso da superioridade econômica do empregador, configurando o dano dentro da relação de trabalho existente. É ilícita a conduta que submete o empregado a situações vexatórias e humilhantes, devendo o empregador preservar a integridade física e moral do empregado.

Quando ocorre, então, a caracterização de um dano que ofende direito personalíssimo, cabe ao trabalhador, na Justiça do Trabalho, buscar a devida indenização, ou seja, o dano percebido no direito do trabalho é decorrente da conduta

[3] Nesse sentido, impende destacar que "com a tríplice do Neoliberalismo: a Competitividade, a Produtividade e o Lucro, passou-se a ter um processo de degradação dos direitos trabalhistas, do trabalhador do setor privado e dos direitos funcionais do servidor público, e dos direitos previdenciários e de seguridade social de ambos, de uma forma tão intensa a caracterizar uma volta a barbárie". (FELKER 2006, 98).

ilícita do empregador que resulta em danos extrapatrimoniais ao empregado, ocasionando-lhe dor, tristeza, vexame e sentimentos de consternação. (CUNHA FILHO 2012) Dessa maneira, resta claro que o dano decorrente das relações de trabalho implica à submissão do empregado a situações que violam sua dignidade.

Inclusive, o dano pode não decorrer de um abuso, mas também da omissão no cumprimento das normas trabalhistas, já que tal conduta é também um ato atentatório à dignidade humana e à honra do empregado ofendido, haja vista que também está diretamente ligada à sua subsistência, da qual não pode abrir mão. Logo, havendo o descumprimento de normas ou direitos garantidos aos trabalhadores, caracteriza-se o dano extrapatrimonial.

É direito da personalidade o respeito à condição pessoal e profissional do empregado, constituindo constrangimento, e consequentemente o dano, o comportamento patronal indigno, decorrente do exercício abusivo do poder de comando no tratamento pessoal do trabalhador. (BELMONTE 2007)

O constrangimento danoso pode ocorrer por meio de um único ato ou em reiteradas ilicitudes que configuram exercício abusivo do poder diretivo, e que desestabilizam ou fragilizam emocionalmente o empregado. O dano praticado pelo empregador ocorre quando no seu papel de controlar comete excessos, atingindo a honra e desrespeitando a dignidade do empregado. (MACHADO 2011)

Nesta toada, tem-se que atualmente o mais comum é o medo constante do trabalhador de perder o emprego, portanto muito trabalhadores sofrem calados (MACHADO 2011), e são coibidos de terem seus danos devidamente indenizados.

O Conselho Nacional de Justiça em 2015 começou a incluir no rol de estatísticas que abrangem os relatórios intitulados “Justiça em Números” os principais “temas” que são objetos de demandas. Dos danos disponíveis observa-se que o tema do “dano moral” não é a principal demanda trabalhista, restando sempre após as “verbas rescisórias”. (BRASIL, Conselho Nacional de Justiça 2015)

No relatório de 2015 (referente ao ano de 2014) observa-se que haviam 700.595 registros de ações com o tema “dano moral”, o que representa 1,38% dos assuntos demandados no Brasil; no relatório de 2016 (referente ao ano de 2015) haviam 736.906 registros representando 1,74%; no relatório de 2017 (referente ao ano de 2016) haviam 833.466 registros, representando 1,64%. (BRASIL, Conselho Nacional de Justiça 2015)

Dentro dessa perspectiva, observa-se que em números absolutos as demandas com a temática “dano moral” aumentaram, mas se analisado os anos de 2014 a 2016 e se comparada ao total de demandas ajuizadas no Brasil não houve um aumento tão significativo do percentual total. Dentre os principais temas que estão dentro da terminologia “dano moral” e que alcançam o judiciário, poucos tratam efetivamente de danos a honra, reputação e etc., restando principalmente sobre os temas assédio, revista íntima, controle de correspondência, derivados de acidente ou doença ocupacional dentre outros. (FERRAZ; MIKOS 2018)

Por esse motivo, a possibilidade de reparação do dano na esfera trabalhista representou um grande avanço na proteção dos direitos de personalidade do trabalhador, que devem ser respeitados, sob pena de ser condenado a pagar indenização à vítima, considerando a necessidade de punição pelo ato faltoso, e também para impedir que reincida na violação dos direitos dos trabalhadores.[4]

[4] Nesse sentido, impende esclarecer que a aplicação subsidiária do direito material civil no direito do trabalho a fim de alcançar a devida responsabilização não o torna dependente do mesmo, vez que a

O ambiente de trabalho deve, portanto, ser de respeito mútuo entre as partes, não podendo o empregador, por conta de sua superioridade econômica, expor o trabalhador a situações vexatórias, humilhantes, ou que lhe causem algum tipo de dano de personalidade.

Inserido nos tipos de dano que o empregado pode sofrer em detrimento do empregador, está o dano existencial, a ser abordado na sequência.

4. DO DANO EXISTENCIAL

O dano existencial é classificado como dano não material, e que acarreta à vítima a impossibilidade, de modo parcial ou total, de executar seu projeto de vida[5] na dimensão familiar, afetiva, profissional, educacional, entre outras. (FROTA 2011) Assim, podemos conceber vida do indivíduo como seus anseios, cuja construção se dá através de suas escolhas e da exteriorização de sua vontade. (SABONGI 2018, 31)

Ademais, cumpre destacar que o ser humano enquanto ser social carece, indubitavelmente, de convício social (ARENDT 2016, 34) de modo que o isolamento social poderia ser concebido como negação da própria vida e, portanto, da própria existência. (COSTA 2017, 42)

Esse conceito jurídico possui origem no Direito Civil italiano e é ainda recente no contexto jurídico do Brasil. Ele se apresenta como o aprimoramento da teoria da responsabilidade civil, aperfeiçoando-se uma resposta do ordenamento jurídico aos danos contra os direitos de personalidade que produzem reflexos não apenas na esfera moral e física da vítima, mas que comprometem suas relações com terceiros.[6]

Desse modo, tem-se que a doutrina italiana contribuiu para a construção de uma nova abrangência da responsabilidade civil, vez que incluiu nos danos indenizáveis uma nova categoria, até então desconhecida, intitulada de dano existencial, o qual se encontra 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. (BERNARDI 2013, 19)

Como figuras similares ao dano existencial no direito estrangeiro, podemos destacar o *préjudice d'agrément*, existente do Direito francês, que pode ser traduzido como prejuízo de aprovação e visa tutelar o direito da pessoa de gozar de prazeres da vida ou do bem-estar que a vida pode proporcionar. No Direito americano e no Direito inglês, subsiste o *loss of amenities, loss of enjoyment of life* ou *hedonic damages*, que pode ser concebido como a perda da possibilidade de desfrutar de atividades normais ou

---

aplicação está condicionada ao respeito aos princípios norteadores do direito laboral. (ALMEIDA 2015, 27).

[5] Nesse sentindo, cumpre salientar que o projeto de vida que compõe o plano existencial do ser humano constitui um interesse e não um direito, sendo juridicamente garantido ao indivíduo, desde que sua composição seja de interesses lícitos e possíveis, juridicamente tuteláveis. (SANTANA 2017,123).

[6] Nesse sentido, cumpre esclarecer que sua origem no direito italiano se deu em função da escassa possibilidade de indenização por danos imateriais daquela legislação, pois como se observa no artigo 2.059 do Código Civil italiano: *"II danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge"*, ou seja, o dano não patrimonial somente será ressarcido nos casos determinados pela lei, e está, com exceção dos casos decorrentes de ato criminoso, só os determinava diante de: danos processuais. Responsabilidade dos magistrados; injusta detenção e violação das normas de tratamento de dados pessoais. (Tradução dos autores). (ALMEIDA NETO 2005, 08).

cotidianas, tais como lazer, férias ou convívio social, decorrentes de um ato ou abuso ilícito. (SABONGI 2018, 45-46)

O dano existencial se demonstra como modalidade de ofensa aos direitos da personalidade humana à medida que inviabiliza o indivíduo de se relacionar em sociedade, impedindo-o de vivenciar os seus projetos profissionais, sociais e pessoais, de modo a interferir no seu bem estar físico ou psíquico. (PEREIRA 2018, 52)

Pode ser compreendido ainda como um mal que se transmuta em uma alteração negativa na perspectiva de vida de alguém, interferindo, por conseguinte, em sua rotina e causando desilusão em relação a seus anseios e pretensões (CALIXTO 2015, 115), o qual, entretanto, para sua configuração e comprovação enfrenta severas dificuldades, tal como ocorre com outras violações dos direitos de personalidade do trabalhador. (MIKOS 2017, 92)

O dano existencial pode ser compreendido sob dois aspectos, o primeiro deles é verificado pelo dano ao projeto de vida. Compreende-se, nesse caso, toda lesão que comprometa a liberdade de escolhe e frustra o projeto de vida elaborado para a realização pessoal como ser humano. Ele é um dano existencial, pois provoca um vazio existencial para sua vítima. (FRANCO 2003, 19)

Por projeto de vida se entende por aquilo que a pessoa deseja fazer com a sua vida. São as escolhas feitas e que conduzem sua vida para a realização do projeto de vida. Logo, o fato injusto que frustra essa projeção e obriga o ser humano a resignar-se com o seu futuro é classificado como dano existencial. (BEBBER 2009, 28)

Sob o segundo aspecto, o dano existencial pode ser classificado também como um prejuízo à vida de relação. Dessa forma, o prejuízo se dá nas relações interpessoais do indivíduo, prejudicando seu desenvolvimento saudável de dividir com seus pares seus sentimentos, reflexões, atividades, entre outros.

Logo, o dano existencial também resultará na renúncia involuntária do convívio na sociedade, comprometendo as esferas interpessoais do indivíduo. As duas dimensões dessa renúncia são elencadas por Gregor Christandl que aponta que por um lado o indivíduo não mais poderá desenvolver algumas atividades, ou às desenvolverá de forma limitada, e por outro lado, aponta as atividades que deverá enfrentar em virtude e por causa do evento danoso, impostas pelas novas circunstâncias. (CHRISTANDL 2007, 77)

Cabe ressaltar que o projeto de vida e a vida de relação estão interligados, pois as pessoas precisam coexistir e interagir umas com as outras, de acordo com os objetivos que resultam no propósito de vida de cada um. Mesmo que o projeto de vida seja construído individualmente, ele somente se concretizará com a contribuição dos demais em sociedade, ou seja, o dano existencial estará configurado quando impedir a vítima de continuar a desenvolver atividade que lhe trazia realização pessoal. (GUEDES 2008, 128)

Outrossim, o dano existencial se trata de um dano que decorre de frustrações que impedem a realização pessoal da pessoa, reduzindo sua qualidade de vida. É uma forma de frustração de projetos ou de relações sociais, causadas por condutas ilícitas, e que ofende diretamente a dignidade da pessoa, retirando dela uma aspiração legítima. (ALMEIDA NETO 2005, 62)

O abalo oriundo do dano existencial impede que o indivíduo desenvolva uma atividade que lhe gerava satisfação e realização pessoal, causando, desse modo, prejuízos à sua liberdade de escolha e ao projeto de vida que planejou com vistas à sua

realização como ser humano em sociedade, tanto quanto uma significativa alteração no curso normal de sua existência. (CALIXTO 2015, 116)

A Corte Interamericana de Direito Humanos (CIDH) reconheceu no caso Gutiérrez Soler *versus* Colômbia, em 12 de setembro de 2005, o projeto de vida como modo de realização integral da pessoa, considerando-se para tal a sua vocação, aptidões, circunstâncias, potencialidades e aspirações. Com esses fatores afirmou-se ser possível fixar expectativas e aspirar a elas. Ressalta-se que Antônio Augusto Cançado Trindade, à época Juiz da Corte Interamericana de Direitos Humanos destacou que "ante o caráter transitório do existir humano, o projeto de vida serve de meio para o indivíduo anelar a realização pessoal integral". (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS 2005) Na mesma decisão, retomou-se o acórdão de 27 de setembro de 1998 no caso Loayza Tamayo *versus* Peru, em que a CIDH pela primeira vez reconhecer a pertinência desse dano, ainda que não fixando uma indenização correspondente. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS 1998)

A título elucidativo, podemos elencar um exemplo de dano existencial no âmbito civil como àquele decorrente da transfusão de sangue contaminado com o vírus HIV, haja vista que, neste caso, além de alteração nas atividades rotineiras do indivíduo que sofreu o dano também em suas relações sociais, indubitavelmente ainda subsistem prejuízos de ordem imunológica, tanto quanto lastimável preconceito e discriminação, o que o impende de usufruir do mesmo convívio social. (SOARES 2009, 32)

No âmbito de família ressalta-se a situação em que se se reconheceu a possibilidade de indenização em decorrência dos pais tentarem "devolver" um dos filhos adotivos. Os pais adotaram um casal de crianças e, depois de alguns anos de convivência tentaram devolver o menino. (BRASIL, Tribunal de Justiça de Santa Catarina 2011)[7]

Já no âmbito do Direito Ambiental, pode-se vislumbrar o dano existencial, por exemplo, em casos em que há a poluição de um rio utilizado como fonte de subsistência para pescadores. Assim, além do dano ao ecossistema, a poluição causada também geraria prejuízos aos pescadores e, portanto, aos seus projetos de vida, vez que seriam impedidos de prover seus sustentos, tanto quanto obrigados encontrarem novas fontes de renda ou, até mesmo, cogitarem a migração para outras áreas. (PEREIRA; CASTRO 2018, 57)

Dessa maneira, compreende-se também o dano não apenas quanto a relações concretas comprometidas, mas também às relações que potencialmente poderiam ter sido construídas, mas que foram suprimidas do horizonte de alternativas do indivíduo, afetando seu projeto de vida, isto é, o conceito de projeto de vida e a noção de existência de lesões que atinjam esse projeto passam a fazer parte do conceito de dano existencial.

Ser vítima de dano existencial significa ter frustrado seu projeto de vida, estando em situação de inferioridade, no aspecto da felicidade e do bem-estar, sem necessariamente importar em prejuízo econômico. (ALMEIDA NETO 2005, 62)

Ele é um dano não econômico e de abrangência ilimitada, haja vista que qualquer lesão a atividades existenciais pode ser objeto de ressarcimento. O dano existencial, no entanto, não pode ser confundido com o dano moral.[8] Este se refere à esfera emotiva, interna da pessoa, e aquele relaciona-se ao exterior.

[7] Sobre o Dano existencial no âmbito de família consulte: FACCHINI NETO; WESENDONCK 2012.

[8] Nesse sentido, olvidar não se deve que o dano existencial é uma categoria distinta e autônoma do dano moral, apesar de estar inserido também como um dano extrapatrimonial. (AFONSO; SILVA 2017, 136)

O dano moral, portanto, consiste na lesão que a atinge a personalidade, no seu âmago. (ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO 2013, 14) Para Delgado, "o dano moral lesiona a esfera subjetiva de um indivíduo, atingindo os valores personalíssimos inerentes a sua qualidade de pessoa humana, tal qual a honra, a imagem, as integridades física e psíquica, a saúde, etc., e provoca dor, angústia, sofrimento, vergonha". (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho 2011)

Já a reparação do dano moral possui o objetivo de compensar o abalo psíquico representado pela violação do direito à honra e à imagem, entre outros.

O dano existencial, por sua vez, não diz respeito à esfera íntima, mas sim de um dano que, consequentemente, inibe uma projeção que impede a realização profissional estabelecida. Assim, a distinção[9] entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa (SOARES 2009, 46), ou seja, os dois institutos não são sinônimos e não devem ser confundidos.

Após a compreensão do dano existencial, não restam dúvidas de que sua aplicação é possível nas diversas relações jurídicas e áreas do Direito. Sob esse ponto de vista, o dano existencial também vem sendo percebido na esfera trabalhista, decorrente da conduta patronal abusiva e ilícita.

Apesar de ele ainda ser pouco utilizado no direito brasileiro, diversos doutrinadores estão se convencendo e defendendo a possibilidade de indenizações por danos existencial, tese essa que vem, aos poucos, sendo aceita pelos tribunais do país.

Assim, tem-se que o reconhecimento da autonomia do dano existencial frente ao dano moral se demonstra de relevável importância, haja vista que além de possibilitar a distinção de ambos, especialmente pelos aplicadores do direito, contribui ainda para a liquidação da condenação, pois, de um lado, evita indenizações infundadas e, de outro, proporciona à vítima a devida reparação em sua integralidade. (AFONSO; SILVA 2017, 148)

Desse modo, pode-se conceber que a autonomia do dano existencial estaria diretamente correlacionada com o fato de que a proteção à família perpassa pelo consenso entre os interesses do empregador, de exploração da mão de obra da forma que lhe for mais rentável, e do empregado, de satisfazer as suas necessidades pessoais de convivência familiar e entre amigos. (CALIXTO 2015, 119)

Outrossim, não se deve confundir o dano existencial com a nova modalidade de dano recepcionada pela doutrina e pela jurisprudência denominado de perda de uma chance, vez que está possui natureza patrimonial e ocorre quando a ofensa retira da vítima a oportunidade do desempenho de um futuro melhor. (MIKOS 2017, 102)

Em suma, o dano existencial, assim como o dano moral, são espécies do gênero "danos imateriais" ou extrapatrimoniais, terminologia adotada pela Consolidação das Leis do Trabalho após a reforma trabalhista, tal como consubstanciado pelo artigo 223-A e seguintes (BRASIL 1943), tal como passaremos a abordar.

[9] Pode-se conceber ainda como distinção o fato de que enquanto o dano moral atinge a esfera íntima da pessoa, isto é, atinge o aspecto subjetivo da personalidade, modificando seus sentimentos, seu ânimo, o dano existencial, por sua vez, advém do ato lesivo que prejudica seus planos de vida, suas relações cotidianas, deixando, portanto, sequelas de ordem mais significativa, pois retira do indivíduo oportunidades que não podem ser aproveitadas nas mesmas condições. (PEREIRA; CASTRO 2018, 67)

5. DANO EXISTENCIAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO COMO OFENSA AO DIREITO FUNDAMENAL AO TRABALHO

A ocorrência do dano existencial no Direito do Trabalho pode se dar de várias formas, ou seja, desde exigências excessivas que inviabilizem a continuidade de um curso universitário ou a realização de cursos para que o indivíduo possa aprimorar seus conhecimentos em sua área de atuação e, portanto, galgariar uma ascensão profissional, como por meio de lesões físicas e ocupacionais do trabalho, jornada constante em sobre labor excessivo, entre outros, desde que atinjam a vida pessoal do trabalhador e provoquem alterações na forma em que se desempenham as atividades cotidianas do indivíduo, podendo prejudicar, também, as suas relações de um modo geral. (PEREIRA 2018, 60-61)

Sua fundamentação legal no âmbito do Direito do Trabalho interno passou a existir com a advento da Lei 13.467/2017, intitulada reforma trabalhista, que em seu Título II-A, especificamente no artigo 223-B assim dispôs:

> 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL 1943)

Desse modo, inserido nesse contexto estão os institutos que visam garantir a busca do equilíbrio entre vide pessoal e trabalho, como o repouso semanal, as férias, descanso interjornada, entre outros. (ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO 2013, 240) A partir da vigência da Reforma Trabalhista, pode-se observar também que o legislador passou a se preocupar em propiciar proteção no âmbito da honra, imagem, intimidade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade física inerentes à pessoa física, tanto quanto a imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo de correspondência quando se tratar de pessoa jurídica, tal como consubstanciado pelos artigos 223-C e 223-D da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL 1943)

Todavia, uma das principais críticas apontadas pelos doutrinadores se baseia no fato de que o artigo 223-A da Lei nº 13.467/2017 aduz que: "aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título" (BRASIL 1943), ou seja, do Título II do texto da reforma trabalhista.

Diante disso, a terminologia exclusivista utilizada pelo legislador, qual seja, "apenas", remonta a inconstitucionalidade à medida que isso teria o condão de excluir as regras da Constituição e do Código Civil, até então utilizadas para embasar a condenação em dano existencial no Brasil, e, com isso, a exclusão da responsabilidade objetiva ou a decorrente da atividade de risco, casos comuns na Justiça do Trabalho. (CASSAR 2017, 9)

Somado a isso, além de referido artigo se demonstrar inconstitucional, o mesmo se apresenta como injusto à medida que trata de maneira distinta a reparação de danos de natureza civil da reparação trabalhista. (CASSAR 2017, 9)

Não o bastante, tem-se que a possibilidade de inconstitucionalidade do referido artigo, já se converteu no Enunciado nº 5, da Comissão 2, aprovada na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), vejamos:

> DANO EXTRAPATRIMONIAL: EXCLUSIVIDADE DE CRITÉRIOS. APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CF). A interpretação literal do art. 223-a da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X e 7º, caput, todas da Constituição Federal. (ANAMATRA 2017)

Seguindo a mesma sorte, infere-se o Enunciado aglutinado, aprovado na mesma Jornada, senão vejamos:

> DANO EXTRAPATRIMONIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. NÃO DISCRIMINAÇÃO/ISONOMIA. NECESSIDADE DE REPARAÇÃO AMPLA E INTEGRAL. PROIBIÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL TRABALHISTA. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 223-A DA CLT. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (ART. 1º, III, DA CF) e como tal não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Sob a ótica do princípio especial trabalhista da norma mais favorável, devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana, efetivando-se o art. 5º, X e X, da CF. A interpretação literal do art. 223-a da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto e odioso às pessoas inseridas na relação laboral, notadamente ao trabalhador, maior atingido, em claro retrocesso social. Inconstitucionalidade do art. 223-a da CLT por clara ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X e 7º, caput, da CF. (ANAMATRA 2017)

Como corolário, dos Enunciados alhures, inferem-se como fundamentos constitucionais a Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio da Isonomia (art. 1º e art. 5º, caput, da CF) (BRASIL 1988), adotados para fundamentar a inconstitucionalidade do art. 223-A, de forma a impedir que sua aplicação se torne óbice à reparação ampla e integral do dano extrapatrimonial, em respeito aos Princípios da Proporcionalidade e Razoabilidade (postulados constitucionais implícitos). Extrai-se ainda, o Princípio da Norma mais Favorável[10], específico do Direito do Trabalho e balizador da aplicação e interpretação normativa nessa seara.

[10] Este princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de norma trabalhista) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO 2017, 194).

Não o bastante, tem-se que a nova regulamentação, ao dar ao agredido o direito exclusivo de compensação da lesão extrapatrimonial, representa retrocesso, uma vez que "excluir os sucessores e demais titulares do direito de postular a reparação, eliminando também o dano reflexo ou ricochete, comum na responsabilidade civil e trabalhista", (CASSAR 2017, 10) além desse fato ser argumento para a inconstitucionalidade. (COLOMBO FILHO 2017, 55)

De igual sorte, merece comento o art. 223-G, que determina alguns critérios que devem ser examinados pelo julgador ao apreciar o pleito de indenização por dano extrapatrimonial, tanto quanto descreve critérios quantificadores.[11]

Entretanto, ainda que referido artigo se revista de um preceito de segurança jurídica, vez que passa a dar critérios objetivos e quantificadores para o caráter indenitário no âmbito da Justiça do Trabalho, cumpre destacar que a utilização da tarifação do dano extrapatrimonial, já foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em 2009, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 130 do Distrito Federal, responsável pela declaração de inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial prevista na Lei de Imprensa, Lei nº 5.250/1967.

Efetivamente o "tabelamento do dano moral" ofende a dignidade da pessoa humana, e possui como base a sua inconstitucionalidade por afronta aos artigos 1º, III e art. 5º da constituição. (COLOMBO FILHO 2017, 55)

Nesse sentido, olvidar não se deve das consequências devastadoras que a tarifação pode causar:

> Estabelecer o dano moral de maneira tarifada pode levar a resultados absurdos posto que o caso concreto será completamente descartado. Mesmo que tais multiplicadores de salários seja resultado de uma interpretação sobre a gravidade da ofensa, se esta for gravíssima ensejará somente uma indenização equivalente a cinquenta salários. Um trabalhador que ganhe quatrocentos reais por mês, mesmo que perca todos os seus membros locomotores na relação de trabalho, a indenização estará limitada a vinte mil reais. (GOMIERO, 2017)

Nesse sentindo, esclarece ainda o seguinte Enunciado da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

> TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE. TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL. ART. 223-G, § 1º, DA LEI Nº 13.467/2017. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional a tarifação

[11] "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". (BRASIL 1943)

> imposta pelo art. 223-g, § 1º, da Lei nº 13.467/2017, pois representa violação: (i) ao art. 5º, caput, da Constituição Federal de 1988, por desrespeitar o princípio da igualdade e permitir situações de discriminação entre trabalhadores de padrão salarial diverso; (ii) aos incisos V e X, por excluir a aplicação do princípio da reparação integral dos danos, diante da limitação do valor máximo para a reparação do dano extrapatrimonial; e (iii) ao inciso XXXV, por não permitir, em todas as situações, uma prestação jurisdicional justa e adequada. (ANAMATRA 2017)

Com efeito, infere-se que a indexação em salários do dano extrapatrimonial e existencial, previstas agora na Consolidação das Leis do Trabalho, afronta indiscutivelmente princípios e garantias fundamentais, razão pela qual viabilizam a interpretação quanto sua inconstitucionalidade, uma vez que "a integridade física e moral de um empregado que recebe salários maiores valeria mais", ocasionando assim, o aumento da desigualdade social e ainda, os requisitos basilares para a fixação do valor da indenização por dano moral, quais sejam a possibilidade pecuniária do ofensor e a necessidade de reparação do ofendido, estariam mitigados. (SILVA; OLIVEIRA 17-18)

Por fim, com relação às inovações da reforma trabalhista, já há estudos indicando o seu embate com o princípio do retrocesso social.[12] Luís Fernando Silva afirma veementemente que a reforma representa o processo de retrocesso social (SILVA 2017), fundamentando seu entendimento em Canotilho (1982, 374). Os argumentos utilizados pelo autor fundam-se na afirmação de que os direitos fundamentais seriam concretizados em leis infraconstitucionais e haveria a garantia da manutenção do padrão alcançado. Ainda, segundo Sarlet (2011, 124), a proibição do retrocesso é categoria reconhecida tanto no âmbito nacional, como internacional e na teoria dos direitos humanos.

Vencidos esses argumentos acerca das inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, tem-se que em detrimento dos poderes diretivo e potestativo do empregador, tanto quanto de seu poder econômico, muitas as vezes a relação de emprego é permeada por prejuízos sociais às suas vítimas que podem, lastimavelmente, transmutar-se em dano existencial.

É como consequência do novo cenário econômico e social que as relações de trabalho vêm sendo modernizadas, com o intuito de reestabelecer o equilíbrio entre o fenômeno da globalização e os direitos trabalhistas, tendo como fundamento a dignidade da pessoa humana (PONTES; GOMES 2014), isto é, os descumprimentos das normas trabalhistas, além de desgastar o trabalhador, podem impedir a sua convivência familiar e social, retirando suas possibilidades de exercer atividades culturais e de lazer, que são essenciais para a manutenção do seu bem-estar.

Diante dessa análise, verifica-se que alguns empregadores obtêm grandes ganhos com a exploração da mão de obra, utilizando de estratégias gerenciais para auferir lucro. Ainda que as horas suplementares sejam devidamente quitadas pelo empregador, por exemplo, o prejuízo ao trabalhador não deixa de existir, já que essa prática impede-o de desfrutar do convívio com seus familiares e amigos.

O dano existencial no direito do trabalho, portanto, decorre da conduta do empregador que impossibilita o empregado de conviver em sociedade através de atividades afetivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar e qualidade de vida,

[12] Sobre a temática do princípio da proibição do retrocesso social na esfera trabalhista consulte: REIS 2010.

e, consequentemente, felicidade, e também que o impedirá de executar os seus projetos de vida, bem como sua realização pessoal.

Logo, no dano existencial o trabalhador se encontra privado de seus direitos fundamentais, constitucionalmente assegurados, prejudicando, inclusive, sua dignidade humana.

Ou seja, quando o empregador extrapola seus limites diretivos, conforme determinado pela legislação brasileira, por exemplo, com a exigência de horas extras habituais, pode sofrer o empregado dano a sua existência, nos casos que que lhe for suprido o direito ao convívio familiar e social, devendo ser, portanto, devidamente indenizado.

Outra forma de dano existencial nas relações trabalhistas é a de submeter empregado à condição análoga à de escravo, haja vista que não há como manter uma vida digna sob tais condições. (SOARES 2009, 76) Assim, o abandono familiar é reconhecido na doutrina de direito de família como causa ao dano existencial. (CANEZIN 2006, 85)

Sendo assim, o dano existencial contra o trabalhador acarreta em violação de seus direitos de personalidade, quais sejam, direito à integridade física e psíquica e direito à integridade intelectual, o que impede sua efetiva integração social e seu pleno desenvolvimento como ser humano. (ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO 2013, 249) É por meio, ainda, do direito ao lazer, que o trabalhador adquire o direito à desconexão. Tal direito se relaciona com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, como limitação da jornada, direito ao descanso, às férias, e à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, pois demonstram a preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem como com a restauração da energia do trabalhador.

Sob esse aspecto, deve-se compreender que a ocorrência de um dano existencial acarreta diversos prejuízos para o trabalhador, afetando sua vida social, familiar, e, inclusive, podendo afetar sua saúde, motivo pelo qual deve ser duplamente combatido e penalizado.

Assim, verifica-se que o direito à saúde está diretamente conectado à qualidade de vida dos empregados no ambiente de trabalho, de modo que as atividades profissionais possam ser executadas de forma saudável, e que o trabalhador possa sair de lá em condições de desenvolver outras atividades, de acordo com seu projeto de vida e realizações pessoais.

Logo, fica claro que ao tratar do dano existencial no Direito do Trabalho não está se falando somente em danos patrimoniais pela inadimplência do empregador, mas sim de prejuízos e danos à sua própria existência enquanto pessoa em convívio social.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após todo o exposto, verifica-se que o dano existencial é espécie de dano imaterial que acarreta ao trabalhador a impossibilidade de executar seu projeto de vida.

Nesse sentido, o dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, é considerado um novo tipo de dano moral, e que vem sendo discutido e analisado pelos juristas do país, inclusive com litígios trabalhistas acerca do tema, conforme demonstrado nesse artigo.

Ainda, a pesquisa sobre o dano existencial nas relações de trabalho se mostrou relevante, pois verificou-se que atualmente há uma supressão de direitos trabalhistas,

isso porque parte das empresas buscam obter o lucro de qualquer maneira, mesmo que isso implique em longas jornadas de trabalho, condições de trabalho indignas, entre outros.

Nesse contexto, situações deliberadas de descumprimento da legislação trabalhista acontecem rotineiramente, usando estratégias gerencias para redução de gastos, em uma visão de quais riscos são economicamente vantajosos para o empregador, potencializando assim a ocorrência de violações ao dano existencial dos trabalhadores.

A tese do dano existencial, há pouco regulamentada pela reforma trabalhista, veio para garantir a indenização ao trabalhador, de modo a reparar os danos por não ter conseguido manter uma relação familiar ou social, ou por não ter conseguido realizar seus projetos idealizados, tudo em detrimento do trabalho.

Verificou-se também que o conceito de dano existencial é próprio, não podendo ser confundido com o dano moral, já que o objetivo de sua indenização não é para compensar meros dissabores decorrentes do descumprimento de normas trabalhistas, mas sim indenizar as consequências desse descumprimento, que resultam na limitação do projeto de vida do trabalhador.

Logo, o dano existencial trata-se de um dano que decorre de frustrações que impedem a realização pessoal da pessoa. É uma forma de impedir a realização de projetos ou de relações sociais, e que ofende diretamente a dignidade da pessoa, compreendendo também o dano não apenas quanto a relações concretas comprometidas, mas também às relações que potencialmente poderiam ter sido construídas.

Nesse sentido, ao serem analisadas decisões de julgados em alguns tribunais do país, restou evidente o entendimento acerca da existência recorrente de dano existencial aos trabalhadores, bem como as razões de direito para que haja sim a indenização devida nos casos em que comprovadamente o empregador tenha causado algum tipo de dano existencial para o seu empregado, em virtude de seu comportamento em desacordo com a legislação brasileira.

O dano existencial no Direito do Trabalho, portanto, decorre da conduta do empregador que impossibilita o empregado de conviver em sociedade através de atividades afetivas e sociais, o que resultará no impedimento desse trabalhador de executar os seus projetos de vida, bem como sua realização pessoal

Logo, a conduta que atinge um projeto de vida do empregado ou seus relacionamentos familiares ou sociais, lhe causando prejuízos pessoais é considerada dano existencial, e como toda espécie de dano, deve ser devidamente reparado.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. SILVA, Nelson Finotti. O Dano Existencial nas Relações de Emprego e sua Autonomia. *In:* **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília. v. 3, n. 1. p. 135 – 156. Jan./Jun. 2017. Disponível em: <http://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/2100>. Acesso em 06 jul. 2023.

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

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST Comentadas**. 12 ed. São Paulo: Rideel, 2015.

ALVAR, Maria Vitoria Queija. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e o princípio do não retrocesso social no Brasil**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9212>. Acesso em 06 jul. 2023.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Brasília: Revista TST, vol. 79, n. 2, abr/jun 2013. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/39828/011_alvarenga_boucinhasfilho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06 jul. 2023.

ANAMATRA, jornada de direito material e processual do trabalho, 2, 2017. Brasília, DF. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em 06 jul. 2023.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposa. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

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

BELMONTE, Alexandre Agra. **Responsabilidade por danos morais nas relações de trabalho.** Brasília, Rev. TST, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/7.+Responsabilidade+por+danos+morais+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho>. Acesso em 06 jul. 2023.

BERNARDI, Ilse Marcelina. O dano existencial no Direito do Trabalho. *In:* **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Dano Existencial. Ed. 22. Setembro, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/87249>. Acesso em 06 jul. 2023.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O dano existencial e o Direito do Trabalho. *In:* **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Dano Existencial. Ed. 22. Setembro, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/87249>. Acesso em 11 jun. 2018.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números- Relatórios**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>. Acesso em 06 jul. 2023.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 06 jul. 2023.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 06 jul. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

CALIXTO, Fabiana de Carvalho. Diagnóstico das causas da expansão das formas de danos reparáveis no Brasil: um superdimensionamento da responsabilidade civil. **Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia – UFBA**. Salvador, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/17469/2/Ficha%20Fabiana%20Calixto.pdf>. Acesso em 06 jul. 2023.

CANEZIN, Claudete Carvalho. Da reparação do dano existencial ao filho decorrente do abandono paterno-filial. **Revista Brasileira de Direito de Família,** Belo Horizonte, v. 8, nº 36, jun.-jul. 2006, p. 85

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**. Coimbra. Coimbra Editora, 1982.

CASSAR, Vólia Bomfim. Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhistas. **Migalhas**. 11 de maio de 2017. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170511-02.pdf>. Acesso em 06 jul. 2023.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. **Teoria e prática do poder de ação na defesa dos direitos sociais**. São Paulo: LTr, 2002.

COSTA, Cleberson Eduardo da. **Capitalismo, apologia da "vita activa" e dano existencial.** Rio de Janeiro: Atsoc Editions, 2017.

CHRISTANDL, Gregor. **La risarcibilità del danno esistenziale.** Milano: Giuffrè, 2007.

CUNHA FILHO, Walter Xavier da. **O dano moral decorrente do descumprimento das obrigações trabalhistas.** Teresina: Jus Navigandi, ano 17, n. 3297, 11 jul. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22185/o-dano-moral-decorrente-do-descumprimento-das-obrigacoes-trabalhistas>. Acesso em 06 jul. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2004.

FACCHINI NETO, Eugenio; WESENDONCK, Tula. Danos existenciais: "precificando" lágrimas?. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais,** Vitória, n. 12, p. 229-267, jul./dez. 2012

FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. **Reforma trabalhista e o dano moral: a dimensão ética das relações de trabalho.** Livro reformas legislativas de um estado em crise. Org: Amanda Luiza de Oliveira Pinto, Bárbara Mendonça Bertotti, Miriam Olivia Knopik Ferraz. 2018. Curitiba: Íthala.

FRANCO, Divaldo Pereira. **O despertar do espírito*:*** obra ditada pelo espírito de Joanna de Ângelis. Salvador: LEAL, 5. ed. 2003.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial.** Teresina: Jus Navigandi, ano 16, n. 3046, 3 nov. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20349>. Acesso em 06 jul. 2023.

GOMIERO, Paulo Henrique. Regime de dano moral e reforma trabalhista não traz segurança jurídica. **Consultor Jurídico**. São Paulo, 26 jul 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-26/opiniao-regime-dano-moral-reforma-trabalhista-nao-traz-seguranca>. Acesso em 06 jul. 2023.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 3. ed. 2008.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

MACHADO, Leandro Campos. **O dano moral na relação de trabalho**: uma abordagem jurisprudencial. Rio Grande: Âmbito Jurídico, XIV, n. 87, abr 2011. Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393>. Acesso em 06 jul. 2023.
MARQUES, Rafael 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, Renata Meneses de. **A ocorrência de dano moral na relação de emprego.** Teresina: Jus Navigandi, ano 18, n. 3793, 19 nov. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25868/a-ocorrencia-de-dano-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em 06 jul. 2023.
MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: Uma relação de suas atribuições para abrangência do posicionamento empresarial investigativo e corretivo ao dano imaterial nas relações laborais. **Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR**. Curitiba, 2017. Disponível em:
<http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/img.php?arquivo=/000060/000060 09a.pdf>. Acesso em 06 jul. 2023.
MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. *In:* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.49, n.79, jan/jun. 2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia .pdf>. Acesso em 06 jul. 2023.
MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito ao trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000.
NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Dano existencial requer prova de prejuízo e nexo de causalidade**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2014-mar-18/sonia-mascaro-dano-existencial-requer-prova-prejuizo-nexo-causalidade>. Acesso em 18 jun. 2018.
NICOLLAI, Alberto. **Orario di lavoro e resto dela vita**. Laboro e diritto, anno XXIII, n. 2, primavera, 2009.
ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Gutiérrez Soler Vs. Colombia.** Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de septiembre de 2005. Serie C nº 132. Voto razonado del Juez A.A. Cançado Trindade. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/votos/vsc_cancado_132_esp.doc>. Acesso em 06 jul. 2023.
ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Loayza Tamayo Vs. Perú.** Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 1998. Serie C nº 33. Voto parcialmente disidente del Juez Carlos Vicente de Roux Rengifo. Disponível em: <http://spij.minjus.gob.pe/informacion/coyuntura/Sentencias_CIDH/LoayzaTamayo/SENTENCIA-CORTE-REPARACIONES-LOAYZATAMAYO.pdf>. Acesso em 06 jul. 2023.
PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano moral e sua reparação no direito do trabalho.** 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.
PEREIRA, Eddla Karina Gomes. CASTRO, Élida Raianne Pedroza de. Direitos Humanos do Trabalhador e os Limites ao Exercício do Poder de Direção: O Dano

Existencial no âmbito do direito do trabalho. *In:* **Revista Thesis Juris**. São Paulo, v. 7, n. 1, p. 51-71, jan./jun., 2018. Disponível em: < http://www.revistartj.org.br/ojs/index.php/rtj/article/view/51>. Acesso em 06 jul. 2023.
PONTES, Hyran Pinheiro; GOMES, Daniela Ibrahim. **Dano existencial nas relações** de trabalho. Teresina: Jus Navigandi, ano 19, n. 4115, 7 out. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29759>. Acesso em 06 jul. 2023.
REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
SABONGI, Camila Martinelli. O dano existencial na jurisprudência trabalhista brasileira e a necessidade de harmonização de políticas públicas labor-ambientais para o seu enfretamento. **Tese de Mestrado. Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**. São Paulo – Franca: 2018, p.31. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/153868/Sabongi_CM_me_fran.pdf?sequence=4>. Acesso em 06 jul. 2023.
SANTANA, Agatha Gonçalves. O dano existencial como categoria jurídica autônoma: um aporte a partir de um diálogo com os Direitos Humanos. **Tese de Doutorado. Universidade Federal do Pará – UFPA**. Belém, 2017. Disponível em: <http://www.ppgd.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/teses/Agatha.pdf>. Acesso em 06 jul. 2023.
SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10ª ed. Ver. Atual. e ampl. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2011.
SILVA, André Ricardo Lopes; OLIVEIRA, Fabiana Baptista de. A tarifação do dano moral no projeto Da reforma trabalhista. **Revista Jurídica DECLATRA**, junho/2017, p.17-18
SILVA, Luís Fernando. Reformas Trabalhista e previdenciária: retrocesso social e direito de resistência. **Revista OAB/RJ**, Rio de Janeiro. Edição Especial- Revista CJT. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br>. Acesso em 06 jul. 2023.
SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.