

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ

MARCOS BENTO VESHAGEM

**RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXISTENCIAIS E A IMPORTÂNCIA
DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO**

MARINGÁ

2015

MARCOS BENTO VESHAGEM

RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXISTENCIAIS E A IMPORTÂNCIA DO
MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Universidade Estadual de Maringá como exigência parcial para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Alessandro Severino Valler Zenni.

MARINGÁ

2015

MARCOS BENTO VESHAGEM

RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXISTENCIAIS E A IMPORTÂNCIA DO
MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Universidade Estadual de Maringá como exigência parcial para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Alessandro Severino Valler Zenni.

Dedico este trabalho aos meus amados pais, irmãos e amigos.

“O campo dos direitos sociais, finalmente, está em contínuo movimento: assim como as demandas de proteção social nasceram com a revolução industrial, é provável que o rápido desenvolvimento técnico e econômico traga consigo novas demandas, que hoje não somos nem capazes de prever” (Norberto Bobbio, in A Era dos Direitos).

RESUMO: Inicialmente, a partir de uma sucinta retrospectiva histórica, procura-se enfatizar a importância que o Direito do Trabalho representa para o equilíbrio das relações laborais, sobretudo para os trabalhadores, que muitas vezes não vislumbram malefícios que lhes poderão ser causados no futuro, assim como não conseguem calcular danos que poderão ser irreparáveis à sua existência como pessoa humana. Nesta perspectiva, a proposta do trabalho será tratar da incorporação dos danos existenciais ao ordenamento jurídico brasileiro, comprovando-se através de casos fictícios e reais que existem grandes diferenças entre este recente instituto de natureza extrapatrimonial e outros que já são habitualmente aplicados pelos mais diversos operadores do direito. Em última análise, defender-se-á que a construção de um meio ambiente de trabalho equilibrado é o melhor caminho para ilidir a ocorrência de acidentes ou danos mais graves, notadamente aqueles de natureza extrapatrimonial. Dados estatísticos demonstrarão que, tanto a nível nacional como global, esta é uma questão séria e relevante e que deve ser encarada como um grande desafio mesmo para os tempos atuais.

PALAVRAS CHAVE: Constituição Federal; Dignidade da pessoa humana; Danos extrapatrimoniais; Danos existenciais; Meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT: In the beginning of this project, a historical retrospective will try to emphasize the importance of Labor Law for the balance of labor relations, above all for the workers, who often do not envision harm may be caused to them in the future as well how they can not calculate damage that may be irreparable to their existence as human beings. In this perspective, the proposed project will address the incorporation of existential damage to the Brazilian legal system, proving through fictitious cases and real that there are major differences between this recent damage and others that are usually applied by law operators. Ultimately, this project will defend that the construction of a balanced working environment is the best way to rebut accidents or severe damage, especially the existential damage. Statistics demonstrate that both national as global level, this is a serious and important issue, which should be seen as a major challenge even for modern times.

KEYWORDS: Federal Constitution; Human dignity; Off-balance sheet damage; Existential damage; Working environment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I - IMPORTÂNCIA DO DIREITO DO TRABALHO PARA O EQUILÍBRIO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	11
1.1 AS INFLUÊNCIAS DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL PARA O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO	11
1.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	16
1.3 A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O RECONHECIMENTO DOS DIREITOS EXTRAPATRIMONIAIS.....	18
1.4 RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO	22
CAPÍTULO II - RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXISTENCIAIS.....	26
2.1 FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL	27
2.2 RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXISTENCIAIS APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO	33
2.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO DANO E O NEXO DE CAUSALIDADE	39
2.3.1 DANO À VIDA DE RELAÇÕES.....	40
2.3.2 DANO A UM PROJETO DE VIDA.....	42
CAPÍTULO III - A CONSTRUÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E POSSÍVEIS REFLEXÕES ACERCA DO TEMA	43
3.1 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	43
3.2 EXEMPLOS PRÁTICOS	49
3.2.1 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO AGRAVADO POR JORNADAS EXCESSIVAS – O CASO DA “DUPLA PEGADA”	50
3.2.2 PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA	53
3.2.3 ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	54
3.2.4 OS PREJUÍZOS IRREPARÁVEIS QUE DECORREM DO TRABALHO ESCRAVO	57
3.2.5 O AMBIENTE DE TRABALHO DOS TRABALHADORES QUE LABORAM EM FRIGORÍFICOS E ABATEDOUROS DE CARNES	60
3.2.6 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS CORTADORES DE CANA.....	64
3.3 <i>ENDOMARKETING</i> : O DANO EXISTENCIAL SOB OUTRA PERSPECTIVA	65
3.4 O EMPREGADOR CONSCIENTE E OS BENEFÍCIOS SOCIAIS.....	71
CONCLUSÃO	75
REFERÊNCIAS	77

INTRODUÇÃO

Em momentos de recessão econômica, é comum que um velho discurso volte à tona, atribuindo-se à rígida legislação trabalhista brasileira o título de culpada pelo desempenho abaixo do esperado das empresas, de índices desfavoráveis de mercado e, por assim dizer, do crescimento econômico do país.

Recentemente, nesse ano de 2015, não foi diferente e, dentre diversos outros assuntos tratados pelo Congresso Nacional, novamente entrou em votação o Projeto de Lei nº 4330/2004, que, caso fosse aprovado, autorizaria a terceirização de qualquer atividade econômica que fosse desenvolvida pelo setor privado brasileiro, inclusive as finalísticas.

Com efeito, restou para aqueles que desconhecem os motivos pelos quais a legislação trabalhista foi criada e qual a sua finalidade social, uma ligeira e oportuna dúvida quanto à necessidade de se conceder tantas garantias e direitos aos trabalhadores. Por este prisma, muitos foram os que saíram em defesa da ideia de que flexibilizar as normas trabalhistas seria um passo primordial para o desenvolvimento do país.

Deve-se tomar cuidado para não confundir, afinal, é evidente que a terceirização da atividade finalística de uma empresa ou mesmo a supressão de direitos trabalhistas garantirá uma maior lucratividade, entretanto, o que pretende a legislação, por outra via, é regulamentar a relação de trabalho como um todo.

Em poucas palavras, não se nega que a flexibilização das leis do trabalho é positiva para a economia e para grande parte dos empresários, contudo, entende-se que todos os atores envolvidos na relação de emprego devem ser necessariamente beneficiados quando se está em um estado democrático de direito.

É diante desta perspectiva que se deve olhar para o passado, notadamente para o final do Século XVIII e início do Século XIX, quando novas tecnologias foram criadas na Europa, revolucionando-se o modo de produção até então vigente. Neste sentido, com o aumento da produção fabril - resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor – também houve uma expressiva transformação das relações de trabalho.

Ocorre que, enquanto os empregadores, de um modo geral, enriqueciam, a grande maioria da população, formada por trabalhadores, não desfrutava de todos os benefícios trazidos por todo este avanço econômico, proporcionado pelo que ficou historicamente

conhecido como Revolução Industrial. Isto se dava principalmente porque em um primeiro momento o Estado não intervinha nas relações laborais, resultando, por exemplo, em condições degradantes de trabalho (locais insalubres e perigosos), jornadas extenuantes e baixos salários.

Com o passar dos tempos, no entanto, observou-se uma significativa reação dos trabalhadores em face destas péssimas condições, de modo que, como resultado, aos poucos foram sendo criadas normas trabalhistas visando regulamentar esta nova relação laboral e buscar um equilíbrio para a evidente disparidade de poder existente entre aqueles que empregavam e aqueles que trabalhavam.

Desta feita, entende-se ser exatamente este o contexto no qual surge o Direito do Trabalho, diante da premente necessidade de intervenção do Estado na economia para regulamentação das condições mínimas de trabalho através de normas imperativas, de ordem pública e destinadas à proteção do trabalhador.

No Brasil não foi diferente, criou-se no ano de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho, um conjunto de normas trabalhistas que, embora omissas em relação a diversas questões, representou uma conquista histórica para os trabalhadores brasileiros.

Posteriormente, com o advento da Constituição Federal de 1988, observou-se um maior reconhecimento também dos danos de natureza não patrimonial, dentre eles, um tipo de dano que foi recentemente incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro e que será abordado ao longo do presente trabalho, qual seja, o dano existencial.

Quanto a este aspecto, deve-se registrar que este novo instituto de responsabilidade civil ainda permanece sendo alvo de muitas críticas doutrinárias e jurisprudenciais, sendo que a proposta deste trabalho será demonstrar que os danos existenciais representam uma categoria de dano imaterial independente, que se diferencia daqueles já anteriormente reconhecidos pela ordem jurídica, tal como dano moral.

Deste modo, perfilha-se do entendimento de que não se trata de mais uma invenção ou “modismo”, e sim de um exemplo claro de que os direitos que nos foram consagrados constitucionalmente estão surtindo efeitos positivos, proporcionando uma maior dignidade àqueles que laboram e garantindo uma relação de trabalho mais justa.

Espera-se, por fim, que seja compreendida a importância que a construção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, com a implementação de medidas efetivas de saúde e

segurança, representa para a prevenção de acidentes e mortes, além de contribuir para redução de diversos custos para o Estado e para os próprios empresários, que têm que arcar, por exemplo, com despesas como auxílio-doença, aposentadorias por invalidez e pensões por morte.

Dados estatísticos provenientes aos mais diversos entidades e órgãos - tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Previdência Social e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – demonstrarão que esta ainda é uma questão séria e relevante, mesmo para os tempos hodiernos em que tanto se critica a rigidez da legislação trabalhista.

CAPÍTULO I - IMPORTÂNCIA DO DIREITO DO TRABALHO PARA O EQUILÍBRIO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

1.1 AS INFLUÊNCIAS DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL PARA O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Parte-se da premissa de que a história desempenha um papel de fundamental importância para compreensão do que se passa no presente e, quando se discorre acerca do Direito do Trabalho, isto não é diferente.

Desta forma, antes de se empreender qualquer crítica a este ramo jurídico, entende-se que é essencial que se compreenda de que forma as relações de poder foram se alterando no decorrer da história, impactando na economia, na política e na sociedade como um todo, para que só assim sejam entendidos os motivos que levaram à criação de um ordenamento jurídico voltado à tutela desta que é uma das mais fundamentais relações humanas, qual seja, a relação de trabalho.

Nesta linha de pensamento, antes de se adentrar ao tema principal, realiza-se no presente estudo uma sucinta abordagem histórica, mais especificamente no sentido de demonstrar como as relações de trabalho foram transformadas em meados do século XVIII e início do século XIX e, por conseguinte, apontar qual foi a importância histórica do surgimento do Direito do Trabalho.

Feitas tais considerações, destaca-se inicialmente que a doutrina majoritária revela que a palavra “trabalho” teria origem “*do latim tripalium, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais*”¹, estando, assim, associado a um ideário negativo, como castigo, fadiga, cansaço, dor e sofrimento, por exemplo.

Contudo, independentemente do sentido que lhe foi atribuído em um primeiro momento, perfilha-se do entendimento de que “*é certo que em torno do trabalho as pessoas estruturam suas vidas, do que decorre a relevância do estudo acerca de todos os aspectos sociais, culturais e, especialmente, jurídicos nele envolvidos*”².

¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas, 2009, p. 4.

² LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no direito do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre, v. 24, n. 284, p. 10, fev. 2013.

Sendo assim, vale dizer que por muitos séculos cumprir uma jornada de trabalho foi sinônimo de realizar uma atividade extremamente prejudicial à saúde e segurança dos trabalhadores, estando reservada apenas àqueles que não tinham mais nenhuma alternativa para a sobrevivência, senão a de se submeter ao labor em condições extenuantes, insalubres e, na maior parte das vezes, perigosas.

E isto se deu de forma mais incisiva a partir do momento em que se observou na Inglaterra, país que mais havia acumulado capital durante os Séculos XVI e XVII, o começo de um processo de mecanização industrial. Era o pontapé inicial do que viria a ser chamado de Revolução Industrial, processo de produção que se estenderia pelo resto do mundo nas décadas seguintes e modificaria as relações humanas de uma forma nunca antes vista.

Neste sentido, entre o final do Século XVIII e início do Século XIX passaram a ser desenvolvidas máquinas que, pouco a pouco, foram revolucionando o modo de produção até então vigente. O trabalho artesanal era paulatinamente substituído pelo trabalho mecanizado, que, além de ser mais rápido, era também mais eficiente e produtivo.

Com maiores produções, obtinham-se maiores lucros, sendo estes reaplicados para um maior desenvolvimento industrial. De fato, era um caminho sem volta, que mudaria para sempre o cenário mundial.

No entanto, se por um lado todo este avanço era fantástico do ponto de vista econômico, milhares de trabalhadores se sacrificavam e eram explorados em função deste novo modo de produção. Prelecionam, em síntese, os historiadores Vicentino e Dorigo acerca das novas formas de trabalho geradas pela Revolução Industrial:

O surgimento da mecanização industrial operou significativas transformações em quase todos os setores da vida humana. Na estrutura socioeconômica, fez-se a separação definitiva entre o capital, representado pelos donos dos meios de produção, e o trabalho, representado pelos assalariados, eliminando-se a antiga organização corporativa da produção utilizada pelos artesãos. Os trabalhadores perdiam a posse das ferramentas e máquinas, passando a viver da única coisa que lhes pertencia: a sua força de trabalho, explorada ao máximo.³

Assim, como já frisado anteriormente, para milhares de pessoas – a maior parte delas camponeses - restou como única alternativa o trabalho assalariado nas fábricas. Sem poder

³ VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. Volume único. São Paulo: Scipione, 2001, p. 335.

optar, estas pessoas vendiam a sua força de trabalho, recebendo salários tão baixos que muitas vezes todos integrantes da família eram compelidos a laborar por longas e extenuantes jornadas de 14 a 16 horas diárias.

Neste caminhar, Russomano aponta que:

A máquina, as mulheres, os menores e os trabalhadores coloniais ou campesinos atraídos para os centros urbanos agravaram o problema do desemprego, porque, por um lado, aumentavam o número dos que buscavam trabalho e, por outro lado, aceitavam quaisquer imposições, qualquer preço, qualquer migalha, desvalorizando o esforço humano e diminuindo tanto a sua própria dignidade quanto a dignidade daqueles que viviam à custa de sua miséria e de sua fraqueza.⁴

Mas não era somente isto, não bastasse o baixo valor de remuneração e as extensas jornadas, não existiam programas preventivos que garantissem a saúde e segurança dos trabalhadores. Em verdade, o serviço era extremamente pesado e perigoso, os acidentes de trabalho eram freqüentes e, de igual modo, as doenças causadas pelas condições perigosas e insalubres dos ambientes laborais eram bastante comuns.

Note que no Século XIX era muito comum que, por exemplo, mulheres grávidas trabalhassem, não havendo qualquer tipo preocupação com a condição humana, senão a de que trabalhadores neste tipo de condição produziam menos e, assim sendo, deveriam receber um menor salário. Ora, o que importava realmente era produção em massa, pois esta garantiria uma alta lucratividade.

É o que se depreende das lições de Sussekind, que muito bem destaca:

Num retrocesso que afrontava a dignidade humana, a duração normal do trabalho totalizava, comumente, 16 horas diárias; o desemprego atingiu níveis alarmantes e o valor dos salários decresceu. Para complementar o orçamento da família, a mulher e a criança ingressaram no mercado de trabalho, acentuando o desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego. E, assim, ampliada a mão-de-obra disponível, baixaram ainda mais os salários (Lei de Bronze de LASSALE). Nem a liberdade formal nem a máquina libertaram o homem⁵.

⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no Direito Brasileiro**. 1º Volume, 2ª edição. José Konfino Editor, 1954, p. 13.

⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

Com efeito, o que a história também nos relata é que crianças e adolescentes laboravam nas mesmas condições dos adultos, em ambientes na maior parte das vezes infestados por agentes nocivos à sua saúde.

Em síntese, há cerca de 200 anos atrás, a realidade era a de que enquanto uma pequena minoria festejava altos lucros, a grande maioria, formada por trabalhadores, vivia na mais pura e verdadeira miséria. Desta forma, vivia-se uma verdadeira dicotomia, na medida em que claramente a qualidade de vida dos trabalhadores não acompanhava todas as benesses trazidas com o avanço da indústria.

Ilustrando este cenário, Martins sintetiza que:

Com o surgimento da máquina a vapor, houve a instalação das indústrias onde existisse carvão, como ocorreu na Inglaterra. (...) O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta e indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos, etc.⁶

Esta realidade também se evidencia ao analisarmos, a título demonstrativo, este excerto de uma obra publicada em meados do século XVIII:

É fato notório... que a penúria até certo grau estimula a indústria; e que o operário que pode prover às suas necessidades trabalhando só três dias ficará ocioso e bêbado o resto da semana... Os pobres, nos condados onde há manufaturas, jamais trabalharão mais horas do que é preciso para custear a alimentação e suas orgias semanais... sem temor podemos dizer que uma redução dos salários das manufaturas laníferas seria uma benção e uma vantagem para a nação e não seria um prejuízo real para os pobres. Com esse recurso, poderíamos preservar nosso comércio, manter nossas rendas e, além de tudo, corrigir as pessoas.⁷

Dessarte, nos termos apresentados por Sussekind, pode-se dizer que enquanto os empresários se tornavam mais poderosos com o aumento da produção fabril - resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor, e a conquista de novos mercados,

⁶ MARTINS, op. cit., p. 6.

⁷ SMITH *apud* GORZ, Andre. **Crítica da divisão do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1989, p. 85.

facilitada pela melhoria dos meios de transporte (revolução industrial) - , a classe trabalhadora se enfraquecia na razão inversa da expansão das empresas, sobretudo porque o Estado não impunha aos empregadores a observância de condições mínimas de trabalho e ainda proibia a associação dos operários para defesa dos interesses comuns.⁸

E isto se deu até que, em dado momento, sem abordar de forma minuciosa todos os movimentos organizados em prol da classe trabalhadora (tais como o Ludismo e Cartismo), observou-se uma reação expressiva dos trabalhadores em face destas péssimas condições, que passaram a ser questionadas através de diversos movimentos grevistas.

Em suma, apesar da grande dificuldade encontrada inicialmente, foi a partir desta árdua luta articulada pela classe trabalhadora que, paulatinamente, foram sendo criadas normas jurídicas com vistas à regulamentação das relações trabalhistas.

Percebe-se, assim, que não foi por acaso que se constituiu um ordenamento jurídico específico para regular as relações de trabalho, trata-se verdadeiramente de um “*resultado da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores*”.⁹

Sob tal perspectiva, aquilata-se que a tarefa desempenhada pelos institutos de Direito do Trabalho é indiscutivelmente importante no sentido de controlar a disparidade de poder existente entre aquele que emprega e aquele que trabalha, mesmo nos tempos atuais. Quase que de modo inexorável, a sociedade ainda carrega todo este passado de injustiças e desigualdades, que por muito tempo acometeram milhares de trabalhadores.

Chega-se à conclusão de que o ordenamento jurídico trabalhista foi de fato criado para tutelar as relações de trabalho, mas, essencialmente, para proteção da parte hipossuficiente desta relação, qual seja, o trabalhador.

Como uma espécie de dívida social, o Direito do Trabalho vem servir como um “guarda-costas” do trabalhador, que na maior parte das vezes não vislumbra os malefícios que lhe poderão ser causados futuramente, assim como não consegue calcular danos irreparáveis à sua existência como pessoa humana.

⁸ SUSSEKIND, op. cit.

⁹ MARTINS, op. cit., p. 08.

1.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Tomando como base todo este contexto histórico no qual o Direito do Trabalho se desenvolveu no continente europeu, sob forte influência de fatores econômicos, políticos e sociais - notadamente os efeitos da Revolução Industrial - , pode-se dizer que a institucionalização deste ramo juristrabalhista apenas viria a ocorrer no Brasil a partir do ano de 1888, quando a Lei Áurea determinou a extinção da escravidão e cumpriu, neste sentido, um papel essencial na reunião dos pressupostos para caracterização da relação de emprego, sendo oportuno considerá-la como um marco referencial para a consolidação do Direito do Trabalho no Brasil.

Outros fatores também teriam sido importantes, como, por exemplo, as influências trazidas pela criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e as alterações legislativas que ocorriam na Europa.

Além disso, não se pode perder de vista o surto industrial que, nos dizeres de Nascimento, teria se originado em razão da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários - e, por fim, a política trabalhista de Getúlio Vargas¹⁰.

Frise-se, todavia, que isto não significa que inexistisse antes de 1888 qualquer experiência de relação de emprego no Brasil. Em verdade, entende-se apenas que nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia rural e relações escravistas, não restava espaço para florescimento de condições viabilizadoras do ramo juristrabalhista.

Quanto a este aspecto, leciona Delgado:

Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX - , não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica de da categoria básica do ramo juristrabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravidão

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. Ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 50.

(1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação história do Direito do Trabalho no Brasil¹¹.

Interessante ressaltar que nesta primeira etapa, qual seja, período compreendido entre 1888 e 1930, os movimentos operários no Brasil eram desorganizados e inconsistentes para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos atinentes à relação de trabalho.

Também o contexto político vivido, sob forte influência do liberalismo econômico, a partir do qual pregava-se a não intervenção estatal, foi uma questão essencial no sentido de inibir a criação de um ordenamento jurídico trabalhista.

Com efeito, conforme lição de Delgado, pode-se dizer que este período inicial foi marcado pelo surgimento assistemático e esparsos de normas justralhistas, de modo que a real institucionalização do Direito do Trabalho do Brasil consolidar-se-ia apenas a partir de 1930, com a derrocada da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café¹².

Nesta esteira, entende-se que foi em grande parte os reflexos da ditadura getulista (1930-1945), período de intensa atividade administrativa e legislativa estatal, que possibilitaram a estruturação jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista, reunido, anos mais tarde, em um único diploma normativo: a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452 de 1943).

Martins sintetiza o momento histórico, relatando que:

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a.¹³

Válido ponderar, *ad cautelam*¹⁴, que a CLT não foi a primeira lei geral tratando da relação de trabalho, uma vez que precedida pela Lei nº 62/1935¹⁵ e inúmeros outros decretos

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 105.

¹² DELGADO, op. cit, p. 109.

¹³ MARTINS, op. cit, p. 10.

¹⁴ Expressão latina que quer dizer “por precaução”, evitando-se uma interpretação equivocada por parte do interlocutor.

sobre direitos específicos de cada profissão. Nada obstante, entende-se que foi a primeira lei geral passível de aplicação a todos os empregados, sem distinção entre a natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual.

Por esta perspectiva, bastante oportuna a colocação final de Nascimento:

Ressalte-se a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Porém, com o tempo, cada vez mais mostraram-se desatualizadas as suas normas para corresponder às novas ideias, diferentes dos princípios corporativistas que a informaram, especialmente os seus dispositivos sobre organização sindical.¹⁵

Noutras palavras, torna-se imperioso registrar que, embora tenha representado um marco no ordenamento jurídico brasileiro, a CLT mostrou-se obsoleta com o passar dos tempos, sobretudo porque o legislador de 1943 sequer se preocupou em tratar de questões hoje consideradas indispensáveis como, por exemplo, normas que tratassem do direito coletivo e que valorizassem expressamente os direitos da personalidade dos trabalhadores.

Tais questões seriam tratadas quase cinco décadas mais tarde, com o advento da Constituição Federal de 1988, diploma que passa a ser analisado no tópico seguinte.

1.3 A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O RECONHECIMENTO DOS DIREITOS EXTRAPATRIMONIAIS

Firmado este ponto, é interessante compreender nesse momento a importância da promulgação da Constituição Federal do Brasil de 1988 para o avanço da legislação também no que se refere ao reconhecimento de danos de natureza extrapatrimonial, isto porque, vale dizer, nem sempre a reparação desta categoria de dano foi aceita de forma pacífica pelo mundo jurídico.

É o que explica Severo, ressaltando que no Brasil, do início da década de 1920 até o advento da Constituição Federal de 1988, a indenização por danos extrapatrimoniais era admitida de forma excepcional, principalmente para casos específicos, quando previstos em

¹⁵ Legislação que, à época, passou a assegurar ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não existisse prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando este fosse despedido sem justa causa, dando outras providências.

¹⁶ NASCIMENTO, op. cit, 52.

legislação especial, sendo certo que o reconhecimento passou a ser amplo a partir da promulgação do recente texto constitucional.¹⁷

Na mesma senda, Rampazzo leciona que até 1960, apesar dos avançados estudos doutrinários a respeito da tutela da pessoa, dos direitos da personalidade e dos direitos fundamentais, o universo prático dos danos passíveis de indenização era, em regra, formado pelos danos materiais propriamente ditos – os danos emergentes e lucros cessantes - que tivesse experimentado a vítima da ação ilícita de terceiro¹⁸.

Afirma Gonçalves que, em um primeiro momento, dentre os principais argumentos contrários ao reconhecimento de tais danos, estava o fato de que para muitos “*seria imoral procurar dar valor monetário à dor, ou que seria impossível determinar o número de pessoas atingidas (pais, irmãos, noivas, etc), bem como mensurar a dor*”¹⁹.

Com o tempo, entretanto, todas estas objeções, tendo em vista a própria evolução do ordenamento jurídico pelo viés da valorização da pessoa humana, acabaram sendo rechaçadas pela doutrina e jurisprudência. Sedimentou-se o entendimento de que este tipo de indenização não estaria representando a medida nem o preço da dor, e sim, uma espécie de compensação, “*ainda que pequena, pela tristeza e dor inflingidas injustamente a outrem. E que todas as demais dificuldades apontadas ou são probatórias ou são as mesmas existentes para apuração do dano material*”²⁰.

Nesta assentada, entende-se que a Constituição Federal de 1988 cumpriu um papel essencial na resolução desta controvérsia, na medida em que reconheceu expressamente a possibilidade de reparação de danos de natureza extrapatrimonial, o que se constata, a título exemplificativo, do artigo 5º, incisos V e X, do texto constitucional.

Na mesma linha, cumpre destacar que o Código Civil passou a tratar com maior ênfase dos direitos da personalidade e, por conseguinte, houve expressa previsão de reparação de danos que não fossem necessariamente materiais.

Stolze, jurista que possui notável prestígio sobre o tema, segue a mesma premissa, destacando que o Código Civil brasileiro (Lei n. 10.406, de 10-1-2002), adequando a

¹⁷ SEVERO, Sérgio. **Os danos extrapatrimoniais**. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 92-117.

¹⁸ SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 26.

¹⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito das obrigações: parte especial, tomo II: responsabilidade civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 107.

²⁰ GONÇALVES, op. cit, p. 107

legislação civil ao novo perfil constitucional, reconheceu expressamente, em seu art. 186, o instituto do dano moral e, conseqüentemente, por força do art. 927, a sua reparabilidade²¹.

Cabe assinalar que o art. 186 do referido diploma passou a prescrever que: “*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*”, norma que, naturalmente, passou a ser combinada com o disposto no art. 927, também do Código Civil: “*aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*”, firmando-se a reparabilidade do dano extrapatrimonial, tanto isolada como cumulativamente com o dano patrimonial.²²

Fato que não se pode perder de vista é que a mesma Constituição Federal também elencou no seu art. 1.º, III, a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da República.

Por este viés, Almeida Neto aponta que restou consagrada a obrigatoriedade da proteção máxima à pessoa por meio de um sistema jurídico-positivo formado por direitos fundamentais e da personalidade humana, garantindo assim o respeito absoluto ao indivíduo, propiciando-lhe uma existência plenamente digna e protegida de qualquer espécie de ofensa, quer praticada pelo particular, como pelo Estado²³.

Entende-se, assim, que a evolução da responsabilidade civil se originou da real conscientização a respeito da necessidade de manutenção da integridade da pessoa e da proteção dos interesses materiais e imateriais relativos ao ser humano, o que, ressalte-se, quando aplicado à seara trabalhista, também inclui a manutenção de um meio ambiente laboral equilibrado e de condições mínimas de dignidade deferíveis à relação de trabalho.

Por fim, àqueles que observam que a legislação tratou de utilizar apenas o termo “dano moral”, impende salientar que os questionamentos neste sentido, seja por parte da doutrina, seja por parte da jurisprudência, também não são novos.

²¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil**. 10. ed. rev., e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 123.

²² BRASIL. **Código Civil (2002)**. Código civil brasileiro e legislação correlata. – 2. ed. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. Disponível em <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3digo%20Civil%2020ed.pdf?sequence=1> Acesso em 03 jan. 2015.

²³ ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005.

Mais uma vez, Rampazzo ocupa a frente do debate, destacando que durante muitos anos, em razão de um problema terminológico decorrente da importação, com pura e simples tradução, do termo francês *dommage moral*, o dano extrapatrimonial foi reduzido, unicamente, ao dano moral, o que teria gerado uma longa paralisia quanto ao desenvolvimento dos danos à pessoa.²⁴

Para ela, o reducionismo acima noticiado, aliado à falta de observância dos conceitos dos danos que podem atingir a esfera extrapatrimonial da pessoa, geraram diversos equívocos, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, e, conseqüentemente, prejudicaram a adequada tutela do instituto, tendo em vista que o estreito conceito de “dano moral” não conseguia alcançar outros interesses imateriais da pessoa, tão ou mais relevantes quanto à proibição da prostração ilícita.²⁵

Isto posto, conquanto a expressão “dano moral” seja amplamente consagrada na doutrina e jurisprudência pátria, entende-se que ela não é tecnicamente adequada para qualificar todas as formas de prejuízo não fixável pecuniariamente²⁶. Assim, acerta Cavalieri Filho ao lembrar que atualmente a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88) é a cláusula geral de tutela da personalidade, sendo a sua lesão, portanto, apta a caracterizar o dano extrapatrimonial²⁷.

Deste modo, em sendo a dignidade da pessoa humana uma cláusula geral e os direitos da personalidade exemplificativos, seria impossível enunciar todas as hipóteses de configuração de danos extrapatrimoniais, pois é impossível elencar todos os direitos da personalidade. Tais danos, portanto, seriam de casuística infinita²⁸.

Por conseguinte, em que pese muitos autores prefiram a denominação dano moral, ao revés de extrapatrimonial ou imaterial, defende-se que “*esta nomenclatura carece de rigor técnico, pois o dano extrapatrimonial pode ter várias facetas, englobando o dano à imagem, honra (moral), estético, ao nome, à privacidade, etc*”.²⁹

²⁴ SOARES, op. cit.

²⁵ SOARES, op. cit.

²⁶ GAGLIANO; FILHO, op. cit, p. 112.

²⁷ CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001, p. 76.

²⁸ FIGUEIREDO, Luciano; FIGUEIREDO, Roberto. **Direito Civil. Obrigações e responsabilidade civil**. 4ª ed. rev. amp. Atualizada. Bahia: Editora Juspodium, 2015, p. 342.

²⁹ FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, op. cit, p. 345.

Do exposto, importa dizer finalmente que é diante deste exato contexto que surgem os chamados “novos danos” e que uma melhor exposição em relação a alguns destes prejuízos de natureza extrapatrimonial - dentre os quais se inclui o dano existencial - será realizada na sequência.

1.4 RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO

Para que fosse possível compreender em que contexto o Direito do Trabalho se estruturou, fez-se necessário voltar ao passado, de modo a se constatar que o nascimento deste ramo jurídico esteve diretamente ligado a diversos fatores, tendo sido formado sobretudo a partir da percepção de que a valorização dos trabalhadores como pessoa humana deveria prevalecer em detrimento dos interesses econômicos, sociais e políticos.

Ao adentrar no presente tópico, no entanto, entende-se desnecessário recompor todo o quadro evolutivo no qual o instituto da responsabilidade civil foi se desenvolvendo até ser aplicado dentro da esfera trabalhista, até porque, entende-se que o dever de reparação por aquele que pratica um ato ilícito há tempos foi socialmente aceito e incorporado à ordem jurídica.

Observa-se, entretanto, sem qualquer intenção de dissecar a matéria, necessidade de se realizar uma breve consideração em relação aos próprios elementos da responsabilidade civil, ocupando-se da tarefa de demonstrar de que forma a necessidade de proteção dos interesses da pessoa humana culminaram no reconhecimento dos danos extrapatrimoniais, dentre os quais se insere o tema de estudo do presente trabalho.

Por este rumo, convém ressaltar que, apesar da dificuldade de conceituação, Dias, citado por Silva, apresenta a responsabilidade civil como o “*instituto jurídico que preconiza a obrigação, imposta a todo agente que viola direito e causa dano a outrem, de reparar o prejuízo sofrido pela vítima*”³⁰, com a finalidade de recomposição do equilíbrio violado.

Destarte, pode-se dizer que a base fundamental da responsabilidade civil encontra supedâneo no art. 186 do Código Civil, tendo em vista a consagração do princípio de que a

³⁰ DIAS apud SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. São Paulo: LTr, 2008, p. 120.

ninguém é dado causar prejuízo a outrem – *neminem laedere* - , ou, conforme própria regra trazida pelo mencionado dispositivo, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.³¹

Também enseja a caracterização do ato ilícito o abuso de direito, descrito no art. 187 do mesmo diploma normativo, hipótese em que o titular de um direito, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Tais regras, combinadas com o art. 927 e seguintes do Código Civil, expressam a noção de que todo aquele que, por ato ilícito, causa dano a outrem fica obrigado a repará-lo. Tendo em vista a aplicação do instituto à esfera trabalhista, vale dar especial destaque ao parágrafo único do mencionado dispositivo, que confere responsabilidade objetiva à obrigação de reparar danos quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, tal como ocorre em determinadas atividades de trabalho.

Isto significa, por exemplo, que, se um trabalhador que laborar exposto a elementos nocivos porventura vir a se acidentar, poderá pleitear pela reparação do dano sofrido independentemente de ter havido culpa do empregador, *ex vi*³² do art. 7º, XXII e XXVIII, CF, com a implementação do art. 927, parágrafo único, do CC, que, sistematicamente interpretado em conjunto com o art. 2º, da CLT, cuja premissa agrega a teoria do risco criado e, em nome da norma mais favorável, ínsita na cabeça do art. 7º, da CF, exige demonstração exclusiva do nexo causal nas circunstâncias de risco independente da aferição de culpa.

Assim, pela ordem constitucional, que coloca a pessoa humana em posição proeminente, não parece razoável que o trabalhador seja vítima de agressões em seu ambiente de trabalho, ainda que causadas sem intenção ou culpa patronal. A opção do legislador pela proteção da vítima em detrimento do agente faz parte de um sentimento geral de consciência da nossa coletividade em presumir que a vítima sofreu injustamente o dano e por isso deve ser reparada.³³

³¹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. – 14. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012.

³² Expressão latina utilizada em substituição dos vocábulos “por efeito de”, “por força de”.

³³ MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 157.

Como regra entretanto, resta o entendimento de que a responsabilidade civil encontra alicerce nos seguintes elementos: ato ilícito, dano e nexo de causalidade existente entre a ação ou omissão antijurídica e o prejuízo que dela decorre.

Pereira, interpretando o conceito de ato ilícito, expõe que:

Do conceito de ato ilícito, fundamento da reparação do dano (...) pode-se enunciar a noção fundamental da responsabilidade civil, em termos consagrados, *mutatis mutandis*, na generalidade dos civilistas: obrigação de reparar o dano, imposta a todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem.³⁴

O dano, por sua vez, nos dizeres de Cavalieri Filho “*é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano*”.³⁵

Olvidando-se propositadamente de discutir sobre o nexo de causalidade, por ora³⁶, adentra-se de forma mais profunda ao tema em exposição, cabendo destacar que a categoria de dano em estudo está compreendida entre os danos extrapatrimoniais, que transcendem o desejo de mera reparação patrimonial, sendo que “*sua caracterização se dará quando os efeitos da ação originarem angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo-lhe sensações e emoções negativas*”³⁷.

Neste caminhar, como já esposado anteriormente, esta categoria de danos pode ter várias facetas, englobando, a título exemplificativo, o dano à imagem, à honra, à aparência física (estético), ao nome, à privacidade, dentre outros.

Assim, pode-se dizer que o dano extrapatrimonial é, por excelência, uma violação ao direito geral de personalidade e ao princípio da dignidade humana, sendo que, diante da própria impossibilidade de se elencar todos os casos em que estes direitos poderiam ser infringidos, surgiu o que a doutrina nomeou como os “novos” tipos de danos.

É o que assevera Schreiber sobre o tema:

³⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 35.

³⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio, op. cit, p. 95.

³⁶ Em razão da metodologia empregada pelo autor, o nexo de causalidade é tratado no item 2.3 do trabalho.

³⁷ MORAES, op. cit., p. 157.

Às figuras mais comuns de dano não patrimonial (...) vêm se somando outras, de surgimento mais recente e de classificação ainda um tanto assistemática. Para designá-las, a doutrina de toda parte tem empregado expressões como novos danos ou novos tipos de danos.³⁸

Oportuno exemplificar, por este viés, que esta interpretação passou a possibilitar a reparação civil por danos estéticos, assim entendidos os danos que promovem modificações duradouras ou permanentes na aparência externa de uma pessoa, modificação esta que lhe acarreta um “enfeamento” e lhe causa humilhações e desgostos³⁹ que se prolongam no tempo, lesões que podem ser cumuladas com a verificação de eventuais danos morais sofridos.

Permeando este entendimento, recente decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que o mesmo fato - acidente de trabalho - pode acarretar, além da indenização por dano moral, o dano estético, caracterizado pelo sofrimento causado pela alteração da harmonia física do trabalhador. Isso porque, a dor intrínseca e o abalo psicológico são indenizáveis a título de dano moral, e os reflexos visíveis no corpo da vítima, na integridade física, devem ser indenizados a título de danos estéticos. Desse modo, o dano estético não se encontra englobado no dano moral, mas é autônomo em relação a esse, o que autoriza a indenização cumulada entre ambos (RR 2605774820105050000),⁴⁰

De forma semelhante, a reparação por danos à privacidade, com base no que dispõe a Constituição Federal, uma vez que o inciso X de seu artigo 5º considera invioláveis a intimidade e a vida privada, assegurando o direito a indenização pelo dano moral decorrente da violação destes direitos.⁴¹

Também inserido nesta nova temática, a reparação de danos decorrentes da perda de uma chance, hipótese em que a pessoa vê frustrada uma expectativa, uma oportunidade futura, que, dentro da lógica do razoável, ocorreria se as coisas seguissem o seu curso normal, desde que, é claro, a chance seja real, séria e lhe proporcione efetiva condição pessoal de concorrer a determinada situação.

³⁸ SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil**: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.91.

³⁹ LOPES, Teresa Ancona. **O Dano Estético: responsabilidade civil**. 3ª ed., rev., ampl. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 46.

⁴⁰ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. TST-RR: 2605774820105050000. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 20 de março de 2015.

⁴¹ FREDES, Andrei Ferreira. Danos À Privacidade: Das Origens À Privacidade Na Internet - Privacy Damage: From The Origins Until Privacy On The Internet. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 15, nº 1259, 23 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.tex.pro.br/index.php/artigos/306-artigos-jun-2015/7237-danos-a-privacidade-das-origens-a-privacidade-na-internet-privacy-damage-from-the-origins-until-privacy-on-the-internet>. Acesso em 10/12/2015.

Válido colacionar, trazendo à lume um caso verídico, o teor de decisão proferida pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, na qual houve o reconhecimento de que a reclamada teria pactuado com reclamante, inclusive mediante a assinatura de CTPS, condições muito mais vantajosas do que as existentes no emprego do qual se desligou para com ela poder contratar (cargo em Londres, Inglaterra, com salário anual equivalente a GBP 200.000,00 - duzentas mil libras esterlinas -, além da participação no plano de opção de compra de ações e no plano anual do banco).

Dessa forma, naquela ocasião, a dispensa do reclamante dias após a formalização do contrato de trabalho, causada pela incúria da reclamada na avaliação da viabilidade econômica do empreendimento em solo brasileiro frente à crise financeira mundial, causou-lhe dano nas esferas pessoal e profissional, além de prejuízo financeiro, que foram passíveis de indenização (RR 7165920125020023)⁴².

Finalmente, torna-se interessante apontar a existência de um outro tipo de dano, recentemente incorporado à ordem jurídica brasileira, também fruto da evolução do conceito de dano moral e da valorização da dignidade da pessoa humana, qual seja, o dano existencial, instituto que passa a ser analisado de forma mais aprofundada no capítulo subsequente deste trabalho.

CAPÍTULO II - RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXISTENCIAIS

Antes de escutar a categoria dos danos existenciais, no entanto, faz-se mister trazer à colação breves considerações de natureza filosófica sobre essa modalidade de dano, conquanto sejam relacionados à perda de graça e prejuízo ao projeto de vida, ou seja, trata-se de lesão diretamente implicada com o sentido e a qualidade da vida.

⁴² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 7165920125020023**. Relator: Emmanoel Pereira. Brasília, 14 de agosto de 2015. Disponível em <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219807657/recurso-de-revista-rr-7165920125020023> Acesso em 07 jan. 2016.

2.1 FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL

Ultrapassada a tarefa de ilustrar quais são os pressupostos básicos que dão suporte à responsabilidade civil, inicia-se neste tópico uma nova abordagem, qual seja, a busca de fundamentos filosóficos que possam justificar a reparação de danos existenciais.

Neste sentido, antecipando uma matéria que será tratada com maior propriedade nos tópicos seguintes, importa dizer que dentre os danos imateriais ou extrapatrimoniais está inserido o dano existencial, lesão que, segundo definição de Boucinhas Filho e Alvarenga, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade⁴³.

Além disso, conforme ressaltado pelos mesmos doutrinadores, é também aquela lesão que impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.⁴⁴

Em melhor linguagem, sem aprofundar a análise de tais elementos, por ora, é possível identificar a existência de dois pressupostos específicos necessários à caracterização deste dano, quais sejam, a lesão à vida de relações e, alternativa ou cumulativamente, a lesão a um projeto de vida de determinado indivíduo.

Nessa esteira, recorre-se ao pensamento filosófico existencialista para propiciar ao leitor uma melhor compreensão do tema em referência e, por conseguinte, também a compreensão dos supracitados pressupostos, que são indispensáveis para florescência desta categoria de dano à existência humana.

Conforme lição de Borges, o homem era concebido, tradicionalmente, como um ser com determinações prévias, teria individualmente uma história traçada pela qual atingiria seu fim como ser humano a partir desse “plano”, o que pode ser exemplificado pelas doutrinas cristãs, que elegem um deus-arquiteto do ser e a existência humana como uma espécie de

⁴³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO. Acesso em 23/11/2015.

⁴⁴ BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, op. cit..

“teste”, no qual o indivíduo, ao final, de acordo com a conduta, chegará ao paraíso ou ao inferno.⁴⁵

Por este esboço, nos termos do referido autor, a filosofia existencialista - que teve como expoentes, dentre outros, Martin Heidegger e Jean-Paul Sartre - veio questionar esta posição de um ser determinado e com um fim, que deve descobrir sua interioridade. As concepções desta teoria analisam o homem por outro parâmetro, como um ser sem estes *a priori*⁴⁶. O ser humano não seria carregado de significado, fins e propósitos antes de sua existência, mas, pelo contrário, primeiro seria lançado ao mundo, ou seja, existiria desprovido de fins e conteúdos, e só então faria com que estes fossem sendo estabelecidos⁴⁷.

Rompendo com um essencialismo proléptico, o sentido da ação será construído no existir, a qualidade da vida é propósito cognitivo que se faz na significação, compreensão, transformação pelo emprego da consciência na relação com a mundanidade, refutando-se o “eu” como *res cogitas*⁴⁸, senão como um vazio que está por se preencher em ação, existencialidade, sempre um “ser-para”.

Sob este enfoque filosófico, vale dizer que o indivíduo – por mais contraditório que isto possa parecer - deixa de ser analisado individualmente, ganhando relevo o estudo de sua interação com tudo aquilo que está em sua presença, de modo que a sua própria construção acaba por se confundir com as relações que ele estabelece com seus semelhantes.

É o que se verifica a partir da leitura do seguinte excerto de obra de Sartre:

Se esse fins já estão posicionados, o que falta decidir a cada instante é a maneira como irei conduzir-me em relação a eles, ou, dito de outro modo, a atitude que vou tomar. Serei voluntário ou apaixonado? Quem pode decidir senão eu? Com efeito, se admitíssemos que as circunstâncias decidem por mim [...] estaríamos com isso suprimindo toda liberdade: seria absurdo, com efeito, declarar que a vontade é autônoma quando aparece, mas que as circunstâncias exteriores determinam rigorosamente o momento de sua aparição.⁴⁹

⁴⁵ BORGES, A. T., et al. **Akrópolis**, Umuarama, v. 17, n. 1, p. 13-20, jan./mar. 2009

⁴⁶ Palavra de origem latina, que pode ser entendida como “aquilo que é afirmado ou estabelecido sem verificação”.

⁴⁷ BORGES, A. T. et al., op. cit..

⁴⁸ Em uma tradução adaptada pelo autor: “sujeito pensante”.

⁴⁹ SARTRE, Jean-Paul. **O ser e o nada. Ensaio de ontologia fenomenológica**. 16 ed. Tradução e Notas de Paulo Perdígão. Rio de Janeiro: Vozes, 2008, p. 473.

Nesta senda, entende-se indispensável também transcrever as anotações de Frota e Bião sobre o tema, autores que destacam que, ao participar do mundo com os outros, o “ser-aí” se liga aos demais “seres-aí” e se torna um “ser-com” ou um “ser-em-relação”, de modo que o “ser-aí” é um “ser-no-mundo” (conhece o mundo, nele sabe se movimentar e se orientar, nele encontra a sua morada) e, ao mesmo tempo, um “ser-com-os-outros” (consciente da presença dos demais, a qual lhe é necessária, sem a qual não se completa), ou seja, um “ser-no-mundo-com-os-outros” (está no mundo, morada em que vive em indispensável coexistência, ao qual atribui sentido constantemente).⁵⁰

Embora a linguagem não auxilie muito aqueles que são novatos no campo da Filosofia, a ideia é bastante simples, parte-se do pressuposto de que o indivíduo não está sozinho em sociedade, ele se relaciona – coexiste - com os demais, seja em seu ambiente de trabalho, seja com seus familiares, seja com seus amigos mais próximos.

Deste modo, oportuno considerar que a sua vida de relações, isto é, o conjunto de suas relações interpessoais, nos mais diversos ambientes e contextos, é indispensável a sua própria existência como pessoa humana. O sujeito, marcado expressivamente pela construção de consciência, vai cravando a sua liberdade nesse transcender diário que brilha nas relações intersubjetivas, nos mais diversos níveis cognitivos, do afetivo ao racional, labuta que se pavimenta no tempo, na mundanidade, no entorno.

Miguel Reale, ao tentar explicar o fenômeno da coexistência, sugere que se volte os olhos para aquilo que nos cerca, verificando que existem homens e existem coisas, de modo que o homem não apenas existe, mas coexiste, ou seja, vive necessariamente em companhia de outros homens. Destarte, em virtude do fato fundamental da coexistência, estabelecem os indivíduos entre si relações de coordenação, de subordinação, de integração, ou de outra natureza.⁵¹

O mesmo jurista, de outra banda, também leciona que no centro de nossa concepção axiológica situa-se a ideia do homem como ente que é e deve ser, tendo consciência dessa dignidade. É dessa autoconsciência que nasce a ideia de pessoa, segundo a qual não se é homem pelo mero fato de existir, mas pelo significado ou sentido da existência.⁵²

⁵⁰ BIÃO, Fernanda; FROTA, Hidemberg Alves da. **O fundamento filosófico do dano existencial**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2653, 6 out. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17564>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

⁵¹ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 23.

⁵² REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1965, p. 190.

Toda esta reflexão nos leva a uma só conclusão, que é a de que, na medida em que o indivíduo tem um comprometimento do seu normal desenvolvimento pessoal, que altera a forma deste se relacionar com seus familiares, ou mesmo em sua esfera social, afetiva, recreativa ou cultural, por exemplo, é natural que ocorram prejuízos à sua existência como pessoa humana.

Por esta via, pode-se sustentar que o prejuízo à vida de relação de uma pessoa, ou seja, sua indispensável coexistência com os demais, em suas mais variadas extensões, trata-se de um dos requisitos dos danos existenciais, que é, por excelência, um instituto que visa reparar a lesão sofrida por um indivíduo que deixa de participar do mundo exterior da forma como estava habituado.

Lado outro, novamente com fulcro na filosofia existencialista, poder-se-á compreender melhor também o outro pressuposto esposado, ou seja, de que forma a lesão a um projeto de vida pode dar ensejo à caracterização deste tipo de dano.

Para iniciar a análise deste outro ponto, interessa-nos lançar inicialmente a afirmação de que a existência humana precede a sua própria essência - talvez a mais polêmica do pensamento sartriano - , que deve ser interpretada no sentido de que o homem é responsável por todos os seus atos.

Melhor explicando este conceito, Perdigão aponta que, de acordo com esta perspectiva, o homem é livre para agir e pensar, sem estar pressionado por qualquer “lei universal”:

Cabe ao homem, pois, forjar a sua essência. De que modo? Não há valores inscritos no mundo que possam lhe servir de base, nem sequer a mais ínfima essência originária em si mesmo que o ajude a determinar suas decisões. Sem ter em que se apoiar, nem fora nem dentro de si, o homem fica obrigado a suportar o peso da sua liberdade, solitário e sem ter em que se agarrar, sem nenhuma lei universal que o force a agir e pensar dessa ou daquela maneira. Nada pode “salvá-lo” de si próprio. Resta-lhe ser o único responsável por sua vida, definindo-a tal como a si próprio vier gradativamente a decidir se fazer, à exemplo de um jogador que inventa as regras de seu jogo.⁵³

Nas palavras de Oliveira, o indivíduo, inserido em um mundo sem justificativa, projeta-se no futuro, isto é, escolhe um sentido para sua vida, já que ela não possui um sentido

⁵³ PERDIGÃO, Paulo. **Existência & Liberdade**: Uma Introdução à Filosofia de Sartre. Porto Alegre: L&PM, 1995, p. 90.

pré-existente. O homem é antes de qualquer coisa um projeto que se vive subjetivamente, nada existe anterior a este projeto. Ele será o que ele tiver projetado e não o que ele quiser ser.⁵⁴

Por este viés, o mesmo professor leciona que o homem surge no mundo e, de início, não é nada; só posteriormente será alguma coisa e será aquilo que ele fizer de si mesmo, o que também implica no fato de que o homem só se faz num constante projeto, num incessante lançar-se no futuro. Somente assim o homem irá se definir como ser existente e consciente de si mesmo. Lançado no mundo sem perspectivas pré-determinadas, o homem determina sua vida ao longo do tempo e descobre-se como liberdade, ou seja, como escolha de seu próprio ser no mundo.⁵⁵

Em outra passagem, novamente Perdigão - desta vez interpretado por Borges - assinala que este projeto não é imutável, podendo ser alterado ao longo da vivência, e possui natureza não cognoscente, o que implica que não estamos exatamente cientes dele o tempo todo. Também não é algo anterior às ações. Ele é concomitante. É ele o responsável por não agirmos de forma incoerente e aleatória.⁵⁶

Desta maneira, uma vez considerado que tem o seu cotidiano atravessado por um leque de possibilidades, em meio ao bombardeio de interferências de fatores de cunho político, jurídico, geográfico, socioeconômico, cultural, científico-tecnológico, educacional, psicológico, familiar e midiático⁵⁷, entende-se que diversos serão os projetos que cada indivíduo poderá tomar para sua vida.

Também não se pode perder de vista que estes projetos são diferentes em razão das próprias características dos indivíduos, que possuem personalidades, preferências e idades diferentes, bem como ainda são influenciados pelos mais variados fatores (sociais, econômicos, históricos, culturais, dentre outros).

Isto posto, aplicando o conceito ao caso concreto, à medida em que se constata que por um ato ilícito do empregador o projeto de vida de um trabalhador é frustrado, pode-se dizer que um vazio existencial poderá tomar conta de seu interior, podendo-lhe ocasionar a perda

⁵⁴ OLIVEIRA, Evaldo Rosa de. **A existência precede a essência**: a condição humana em Sartre. Disponível em: < <http://pensamentoextemporaneo.com.br/?p=634> > Acesso em 25 nov. 2015.

⁵⁵ OLIVEIRA, op. cit..

⁵⁶ BORGES, A. T. et al., op. cit..

⁵⁷ BIÃO; FROTA, op. cit..

do sentido de sua própria existência, pois há perda de algumas referências, construídas e planejadas no decorrer de sua vida.

A título exemplificativo, pode-se citar o caso de um empregado que busca ser promovido dentro de uma empresa e, a partir de um projeto pessoal, assume uma maior responsabilidade e trabalha além daquilo que estava estabelecido em contrato por vários anos, abdicando, muitas vezes, de diversos direitos previstos na legislação.

Ainda que receba todas as verbas trabalhistas a ele devidas, como seria possível resgatar um tempo perdido, no qual ele esperava ser promovido e, assim, obter uma condição econômica diferenciada e fazer uma viagem para o exterior que ele havia projetado? Como resgatar um tempo perdido, no qual ele poderia ter feito um curso de línguas estrangeiras que sempre sonhou em fazer e não conseguiu porque estava dedicado em tempo integral ao trabalho? Como conviver com o fato de não ter visto o seu filho crescer porque viajava constantemente?

Todas estas perguntas – retóricas - levam-nos à crer que, constatada a frustração de um projeto de vida de um trabalhador, vislumbra-se a possibilidade de ocorrer um dano à sua existência como pessoa humana.

Nota-se que o tempo é fundamental para o sentido que se atribui à vida de qualquer sujeito, ou seja, existir e construir-se é tarefa relacional que se dá no tempo, e quando esse mesmo tempo é cooptado em nome das exigências do trabalho que transcendem a carga razoável de trabalho, subentendida, jornada normal e as extraordinárias limitadas na legislação, o prejuízo à existência parece ser iminente.

Em outro caso, poderia um empregado ainda trabalhar em uma empresa apenas para sustentar sua família ou seus gastos pessoais, mas, fora do ambiente de trabalho, realizar uma outra atividade que, apesar de não lhe garantir uma boa renda, seria o que lhe preenche existencialmente, como tocar um instrumento musical ou praticar um esporte.

Supondo que ele venha a se acidentar durante o labor e perder um braço ou uma perna, verifica-se também possível a caracterização de um dano existencial, pois, jamais voltará a se relacionar com seus familiares e amigos da forma habitual.

Chega-se, assim, em adequação dos elementos apresentados neste capítulo, à conclusão de que, tendo sido reconhecida em caráter generalizado a defesa da dignidade da pessoa humana, o indivíduo, ao fazer suas escolhas, relaciona-se em sociedade e desenvolve o

seu projeto de vida, visando dar sentido à sua existência, satisfazer os seus interesses e alcançar sua felicidade.

Por este prisma, espera-se que o leitor tenha compreendido, através de um ponto de vista filosófico, de que forma se estrutura o dano existencial.

Não se espera, em contrapartida, ter-se esgotado todos os argumentos encontrados na Filosofia para sustentar o instituto em tela, e sim, tão somente ter realizado uma discreta abordagem do tema sob um olhar diferenciado e, assim, possibilitar uma compreensão mais crítica dos tópicos a seguir delineados.

2.2 RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS EXISTENCIAIS APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO

Como já frisado anteriormente, conquanto a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho tenha representado uma conquista histórica para os trabalhadores brasileiros, foi com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil (1988) que se possibilitou o avanço da legislação também no que se refere à reparação de atos ilícitos praticados pelo empregador.

Vale dizer, neste sentido, que a responsabilidade civil não mais passou a se pautar única e exclusivamente pelo ponto de vista patrimonial, e sim pelo prisma da existência da pessoa humana, reconhecendo-se o que ficou conhecido como dano extrapatrimonial ou imaterial.

Corroborando com os termos anteriormente expostos, Rampazzo afirma que foi de fato a convivência com todos os problemas ocasionados pela excessiva valorização das máquinas e da economia capitalista, tais como mutilações decorrentes dos acidente de trabalho e o próprio trabalho operário sob condições atroz, que fez com que, com o passar do tempo, os olhares se voltassem a necessidade de proteção da pessoa humana⁵⁸.

Paulatinamente, emergiu a consciência de que o Direito do Trabalho não deveria perseguir tão somente objetivo patrimonial na melhoria das condições materiais de vida dos trabalhadores.

⁵⁸ SOARES, op, cit., 24.

Neste rumo, Romita expõe que, sem deixar de lado esse objeto, passaram os estudiosos deste ramo do Direito a tratar de temas pertinentes aos direitos da personalidade, no intuito não mais de atingir o alvo da justiça social do ponto de vista estritamente pecuniário, porém de agregar-lhe valores fundados na realização do ideal de justiça (pura, sem adjetivação), com supedâneo no reclamo ético de valorização do trabalho humano, lastreado no respeito à dignidade da pessoa do trabalhador.⁵⁹

Aquilata-se, de tal arte, que os danos imateriais passaram a receber uma maior atenção do mundo jurídico, culminando com o reconhecimento de uma variada gama de direitos, dentre os quais se analisa nesta ocasião um instituto que possui origem no Direito Italiano, qual seja, o direito à reparação por danos existenciais.

Deve-se frisar, contudo, que muito embora o termo “danos existenciais” tenha se originado no Direito Italiano⁶⁰, não se trata de uma inovação exclusivamente trazida pela doutrina e jurisprudência italiana. Isto porque, a tutela por este tipo de lesão há muitas décadas já vinha sendo debatida por juristas de todo o mundo, os quais sustentavam a existência de uma categoria de danos extrapatrimoniais que não seriam abarcados necessariamente, por exemplo, pelos danos morais.

Neste caminhar, é válido registrar que a expressão *préjudice d'agrément*⁶¹ já vinha sendo empregada há tempos pelos franceses, quando identificada ofensa capaz de privar determinada pessoa de gozar dos prazeres de sua vida⁶², ou seja, do bem estar que a existência proporciona, o que inclui atividades específicas, tais como a prática de esportes ou de uma atividade de lazer determinada (prejuízo de lazer), abrangendo, também, os denominados prejuízo juvenil e o prejuízo sexual⁶³.

Por outro giro, mas de igual sorte, tanto o direito estadunidense como o direito australiano já utilizavam a expressão *loss of amenities of life*⁶⁴ para caracterizar danos não patrimoniais que destruíssem ou restringissem, de forma permanente ou temporária, a

⁵⁹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. 5ª ed. Ver. e aumentada – São Paulo: LTr, 2014, p. 34

⁶⁰ A Suprema Corte Italiana se pronunciou explicitamente acerca do dano existencial pela primeira vez em 7 de junho de 2000, conforme Decisão de nº 7.713 daquele ano.

⁶¹ Em uma tradução adaptada do francês: perda de comodidade.

⁶² GREY, Natália de Campos. Os novos danos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2109, 10 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12600>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

⁶³ SOARES, op. cit, p. 48.

⁶⁴ Em uma tradução adaptada do inglês: perda de comodidades da vida.

faculdade de certo indivíduo participar de atividades normais e apreciar de forma completa sua vida.⁶⁵

Logo, o que se constata é que todas estas expressões tratam de ofensas ao normal desenvolvimento das atividades humanas, nos diversos segmentos que compõem a existência humana, isto é, tratam de certo modo de danos existenciais.

Desta feita, não se discute qual seria o conceito mais adequado para o instituto ora analisado, até porque a nomenclatura que já vem sendo amplamente utilizada no Brasil é a de dano existencial, havendo inclusive decisões judiciais que reconhecem este tipo de dano imaterial por aqui.⁶⁶

É a expressão que também é adotada por Bebbber para designar as lesões que comprometem a liberdade de escolha e frustram o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano. O jurista esclarece haver optado por qualificar esse dano com o epíteto já transcrito justamente porque o impacto por ele gerado provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital.⁶⁷

Sob este enfoque, parte-se do pressuposto de que apesar deste instituto já estar inserido no ordenamento jurídico pátrio, grandes dificuldades ainda são enfrentadas por magistrados e operadores do direito quando estes procuram fundamentos jurídicos ou tentam entender quais seriam as circunstâncias em que este tipo de dano se configura e de que forma ele se diferencia dos demais danos não patrimoniais.

De forma sucinta, cumpre assinalar que, ainda que não esteja literalmente previsto na legislação, por simples hermenêutica jurídica é possível encontrar diversos fundamentos jurídicos para sustentar a possibilidade de configuração e reparação do dano existencial na seara trabalhista. Apenas a título exemplificativo, podem ser citados os art. 5º, V e X e art. 114, I, da Constituição Federal, bem como o art. 186 combinado com o art. 927 e seguintes do Código Civil.

Aderindo a este entendimento, decidiu a 1ª Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2013 no sentido de que constituem elementos do dano existencial, além

⁶⁵ SOARES, op. cit., p. 49.

⁶⁶ A exemplo, o processo nº 0000105-14.2011.5.04.0241, no qual houve o reconhecimento do dano existencial em razão de jornada excessiva de trabalho.

⁶⁷ BEBBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações:

Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extra laborais), ou seja, que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial (RR nº 000727-76.2011.5.24.0002).⁶⁸

Assim, nos termos explanados por Frota, os alicerces que sustentam o dano existencial são a ofensa a um projeto de vida (metas, objetivos e ideias que deem sentido à sua existência) e um prejuízo à sua vida de relação, a qual diz respeito ao conjunto de relações interpessoais, nos mais diversos ambientes e contextos, que permite ao ser humano estabelecer a sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla e saudável, ao comungar com seus pares a experiência humana, compartilhando pensamentos, sentimentos, emoções, hábitos, reflexões, aspirações, atividades e afinidades, e crescendo, por meio do contato contínuo em torno da diversidade de ideologias, opiniões, mentalidades, comportamentos, culturas e valores ínsitos à humanidade.⁶⁹

Em um caso hipotético, basta imaginar que um trabalhador estivesse inserido em um meio ambiente de trabalho totalmente desequilibrado, infestado de agentes perigosos e insalubres. Certo dia, ao desempenhar sua atividade laboral, ele acaba sofrendo um acidente que lhe gera grave sequela física, especificamente a perda dos seus membros inferiores.

Note que a partir deste momento, o trabalhador não poderá mais realizar diversas atividades, adquirindo possivelmente um estado de inaptidão para o trabalho.

Mas, observe que não é só, além de perder a sua capacidade laborativa, o trabalhador provavelmente deixaria de viajar de carro em suas férias (vez que igualmente inapto à direção de veículo automotor), deixaria de visitar amigos e parentes próximos (haja vista as dificuldades físicas que veio a adquirir), deixaria de acompanhar sua esposa em eventos, seria

⁶⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 000727-76.2011.5.24.0002**. Embargante: CASSEMS. Embargada: Margaret Flores Nunes Viana. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=727&digitoTst=76&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0002> Acesso em 07 jan. 2016.

⁶⁹ FROTA, Hidemberg Alves da. Dano existencial: noções fundamentais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3046, 3 nov. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20349>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

incapaz de realizar atividades físicas anteriormente comuns em sua rotina e, enfim, sua vida mudaria drasticamente a partir do acidente ocorrido.

Nos dizeres de Rampazzo, ao citar um caso de acidente automobilístico ocorrido nos Estados Unidos, o indivíduo:

(...) não mais conseguiu fazer brincadeiras com o netos que lhe exigiam movimentos mais bruscos – brincadeiras simulando lutas, por exemplo – e ficou privado, também, da possibilidade de realizar atividades antes comuns, como cortar grama e auxiliar os filhos nas reformas das suas casas. Portanto, inúmeras atividades antes comuns e prazerosas ao lesado foram suprimidas em razão da conduta ilícita do ofensor.⁷⁰

Percebe-se então que não se trata pura e simplesmente de uma alteração negativa do ânimo daquele que sofre o dano, tal qual se observa no dano moral, e sim uma sequência de relações que foram alteradas após a ocorrência do fato, alterando-se substancialmente a forma daquele indivíduo lidar com as situações cotidianas e com o mundo exterior.

Por este horizonte, embora exista no âmbito doutrinário razoável divergência a respeito da classificação do dano existencial, entende-se que dano moral e dano existencial não se confundem, seja quanto aos seus pressupostos, seja quanto à sua comprovação, pois, apesar de uma mesma situação poder ter por consequência as duas formas de lesão, seus pressupostos e demonstração probatória se fazem de forma peculiar e independente.

Assim, não se está falando de dor ou sofrimento que lhe foi causado ao se acidentar durante o trabalho - conforme exemplo adotado nesta oportunidade -, e sim uma série de problemas sérios que decorrem do acidente. Em suma, existem diferenças gritantes entre o conceito de dano moral e dano existencial, porque, enquanto este é essencialmente um “sentir”, aquele é 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 pessoa⁷¹.

Reforçando a tese ora defendida, Bebber aponta alguns elementos que devem ser sopesados pelo magistrado quanto à aferição do dano existencial. Conforme o autor, o julgador também deve considerar:

⁷⁰ SOARES, op. cit, 50.

⁷¹ SOARES, op. cit, 46.

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.⁷²

Nesta senda, deve-se ponderar finalmente que o instituto ora estudado está intimamente ligado à existência da pessoa humana, o que, por corolário lógico, nos remete ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF).

De tal sorte, cabe registrar que não se trata de uma invenção doutrinária ou jurisprudencial, e sim de um exemplo claro de que os direitos que nos foram consagrados constitucionalmente estão sendo aplicados, proporcionando uma maior dignidade àqueles que laboram e garantindo uma relação de trabalho mais justa.

Quanto ao conceito de dignidade, oportuno referendar a lição de Ingo Wolfgang Sarlet:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁷³

Reconhece-se, assim, o dano existencial como um instituto absolutamente aplicável ao ordenamento jurídico brasileiro, notadamente à seara trabalhista, representando uma categoria de dano imaterial independente daqueles já incorporados ao mundo jurídico.

⁷² BEBBER, op. cit..

⁷³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 62.

2.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO DANO E O NEXO DE CAUSALIDADE

Finalmente, como brevemente explanado no capítulo anterior, o nexo de causalidade - desta vez utilizando-se das lições de Cavalieri Filho - é o elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que poderemos concluir quem foi o causador do dano, sendo, desta feita, elemento indispensável em qualquer espécie de responsabilidade civil⁷⁴.

Em complemento, cumpre ressaltar que a relação causal, portanto, estabelece o vínculo entre um determinado comportamento e um evento, permitindo concluir, com base nas legislação, se a ação ou omissão do agente foi ou não a causa do dano.⁷⁵

Com efeito, Lopes, citado por Stolze e Pamplona, ao tratar da dificuldade de identificação do nexo de causalidade, esclarece que:

Uma das condições essenciais à responsabilidade civil é a presença de um nexo causal entre o fato ilícito e o dano por ele produzido. É uma noção aparentemente fácil e limpa de dificuldade. Mas se trata de mera aparência, porquanto a noção de causa é uma noção que se reveste de aspecto profundamente filosófico, além das dificuldades de ordem prática, quando os elementos causais, os fatores de produção de um prejuízo, se multiplicam no tempo e no espaço⁷⁶.

Assim, trasladando este conceito aos danos existenciais, interessante perceber que para a caracterização do instituto em referência há necessidade de que, além da evidente relação entre o ato ilícito e o resultado danoso, sejam preenchidos alguns elementos caracterizadores.

Em que pese prevaleça para este autor o entendimento de que um posicionamento jurisprudencial isolado não possa ser tomado como fundamento para sustentar uma tese, entende-se, por outra via, que o estudo de um julgado pode ser de grande valia para a compreensão de determinado tema. Neste espeque, o excerto da seguinte decisão:

No âmbito da doutrina justabalhista o conceito tem sido absorvido e ressignificado para o contexto das relações de trabalho como representativo das violações de direitos e limites inerentes ao contrato de trabalho que implicam, além de danos materiais ou porventura danos morais ao

⁷⁴ CAVALIERI FILHO, Sérgio, op. cit, p. 67.

⁷⁵ LEITE, Gisele. **Apontamentos sobre o nexo causal**. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2353> Acesso em 25 nov. 2015.

⁷⁶ LOPES *apud* GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona, op. cit., p. 15.

trabalhador, igualmente, danos ao seu projeto de vida ou à chamada “vida de relações” (RR-523-56.2012.5.04.0292).⁷⁷

Em melhor explicação, a conduta do agente tem que necessariamente impedir a continuação de um projeto de vida do indivíduo lesado – no presente caso o trabalhador – ou prejudicar sua vida de relações, assim entendido o prejuízo a forma como este se relaciona com os demais indivíduos.

Tais requisitos, embora aparentem estranheza, são de fácil compreensão e passam a ser explicados com maior propriedade nos tópicos abaixo.

2.3.1 DANO À VIDA DE RELAÇÕES

Entende-se que o prejuízo à vida de relação, assim como debatido em outras oportunidades, corresponde a um pressuposto básico para caracterização dos danos existenciais, instituto que surgiu como uma resposta do ordenamento jurídico àqueles danos aos direitos da personalidade ou mesmo fundamentais que produzem reflexos não apenas na conformação moral e física do sujeito lesado, mas que comprometem também suas relações com terceiros.

Sendo assim, como bem anotado por Guedes, o dano existencial pode decorrer de atos ilícitos que não prejudicam a saúde nem o patrimônio da vítima, mas a impedem de continuar a desenvolver uma atividade que lhe dava prazer e realização pessoal.⁷⁸

Em poucas palavras, é possível constatar que a doutrina se sofisticou para compreender também a possibilidade de tutela do sujeito não apenas quanto às relações concretas que foram comprometidas pelas limitações decorrentes da lesão à personalidade,

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-523-56.2012.5.04.0292**. Recorrente: RBS - Zero Hora Editora Jornalística S.A.. Recorridas: Diones De Souza Chaves e Wr Log Distribuidora De Jornais Ltda. Relator: Vieira de Mello Filho. Brasília, 26 de Agosto de 2015. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=523&digitoTst=56&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0292&consulta=Consultar> Acesso em 07 jan. 2016.

⁷⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 128.

como também quanto às relações que potencialmente poderiam ter sido construídas, mas que foram suprimidas da esfera social e do horizonte de alternativas de que o sujeito dispõe.⁷⁹

Do exposto, para que um empregador venha a ser condenado em suportar os danos desta natureza, eventualmente sofridos por um trabalhador, Almeida Neto apresenta alguns exemplos do que pode ser enquadrado neste tipo de lesão:

Essa é, portanto, a explicação do dano existencial: toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto da vida, seja físico, psíquico ou social. Submetido ao regramento social, o indivíduo tem o dever de respeitar e o direito de ser respeitado, porque ontologicamente livre, apenas sujeito às normas legais e de conduta. O ser humano tem o direito de programar o transcorrer da sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém. Tem a pessoa o direito às suas expectativas, aos seus anseios, aos seus projetos, aos seus ideais, desde os mais singelos até os mais grandiosos: tem o direito a uma infância feliz, a constituir uma família, estudar e adquirir capacitação técnica, obter o seu sustento e o seu lazer, ter saúde física e mental, ler, praticar esporte, divertir-se, conviver com os amigos, praticar sua crença, seu culto, descansar na velhice, enfim, gozar a vida com dignidade. Essa é a agenda do ser humano: caminhar com tranqüilidade, no ambiente em que sua vida se manifesta rumo ao seu projeto de vida⁸⁰

Neste diapasão, novamente Frota aborda com maestria esta temática, asseverando que este tipo de dano pode atingir setores distintos, tais como, atividades biológicas de subsistência, relações afetivo-familiares, relações sociais, atividades culturais e religiosas, atividades recreativas e outras atividades realizadoras, porque qualquer pessoa tem o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais, ou de lazer, etc.⁸¹

Pelo exposto, simplificando o conceito, basta imaginar que o dano causado à vida de relação de determinado empregado ocorre em decorrência de condutas ilícitas regulares do empregador, tal como a constante utilização de mão de obra em sobrejornada, impedindo este

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-523-56.2012.5.04.0292**. Recorrente: RBS - Zero Hora Editora Jornalística S.A.. Recorridas: Diones De Souza Chaves e Wr Log Distribuidora De Jornais Ltda. Relator: Vieira de Mello Filho. Brasília, 26 de Agosto de 2015. Disponível em [http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=523&digitoTst=56&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0292&consulta=Consultar](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=523&digitoTst=56&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0292&consulta=Consultar Acesso 07 jan. 2016) Acesso 07 jan. 2016.

⁸⁰ ALMEIDA NETO, op. cit.

⁸¹ FROTA, op. cit..

empregado de desenvolver regularmente outras atividades em seu meio social⁸², as quais costumavam ser habitualmente realizadas antes do ato ilícito praticado.

2.3.2 DANO A UM PROJETO DE VIDA

Por sua vez, quando se afirma que a ofensa a um projeto de vida pode ensejar no reconhecimento de um dano existencial, o que se pretende assinalar é que se trata de condição inerente à natureza humana inclinar-se para determinadas escolhas em detrimento de outras, as quais irão direcionar a existência do indivíduo sob os mais variados sentidos.

O que ocorre é que, uma vez frustrado esse projeto em razão de uma conduta ilícita praticada pelo empregador, nasce o direito de reparação ao dano imaterial em comento.

Em uma linguagem mais técnica, Frota explica que o projeto de vida seria a forma pela qual um indivíduo se volta à própria autorrealização integral, ao direcionar sua liberdade de escolha para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, objetivos e ideias que dão sentido à sua existência⁸³.

Nesse sentido, tomando as palavras do mencionado jurista, que claramente se coaduna com os apontamentos de Bebbber, diz-se dano existencial exatamente porque o impacto gerado pelo dano provoca um vazio existencial na pessoa que perda a fonte de gratificação vital. O fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro é chamado de dano existencial.⁸⁴

Por conseguinte, reconhecer que o dano ao projeto de vida pode ser reparado é aceitar que o ato lesivo que viola os direitos mínimos de dignidade humana de um trabalhador e acaba por impedi-lo de concretizar seus objetivos, poderá certamente lhe acarretar uma série de frustrações que serão dificilmente superadas com o decorrer do tempo.

Do exposto, repisando-se os conceitos que foram demasiadamente apresentados ao longo deste capítulo, exara-se que o dano ao projeto de vida atinge as expectativas de desenvolvimento pessoal da vítima, em seus mais variados horizontes, incidindo sobre a liberdade de escolher o seu próprio destino.

⁸² BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, op. cit.

⁸³ FROTA, op. cit..

⁸⁴ FROTA, op. cit..

Constitui, dessarte, uma ameaça ao sentido que a própria pessoa atribuiu à sua existência e, por conseguinte, afigura-se possível um dano existencial.

CAPÍTULO III - A CONSTRUÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E POSSÍVEIS REFLEXÕES ACERCA DO TEMA

3.1 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Em última análise, defende-se que a tutela por um meio ambiente de trabalho equilibrado é medida de fundamental importância para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e profissionais e danos que deles decorrem, como a morte ou a incapacidade laborativa prematura.

Nota-se que nem sempre houve uma preocupação do empregador com o ambiente laboral, sendo certo que foi apenas a partir do surgimento das leis trabalhistas que esta realidade passou a ser modificada, especialmente a partir da percepção de que os empregados teriam direito não apenas à uma remuneração justa ou jornada de trabalho adequada, e sim, a um ambiente laboral livre de agentes perigosos ou que viessem a causar prejuízos à sua saúde.

Por este prisma, válido considerar que a atual Constituição Federal passou a estatuir em seu art. 225 que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.⁸⁵

Percebe-se então que "meio ambiente" foi genericamente definido pelo legislador constitucional exatamente por considerar a existência de diferenças e particularidades entre os indivíduos da sociedade.

Quanto a este ponto, Padilha assinala que esta indeterminação conceitual seria proposital, pois, quando a Constituição Federal, em seu art. 225, fala em meio ambiente ecologicamente equilibrado, está mencionando todos os aspectos do meio ambiente:

⁸⁵ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em 07 jan. 2016.

E, ao dispor, ainda, que o homem para encontrar uma sadia qualidade de vida necessita viver nesse ambiente ecologicamente equilibrado, **tornou obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva, qual seja, o trabalho** (grifos acrescidos ao original).⁸⁶

Para Fernandes, a tutela jurídica do meio ambiente do trabalho possui duas dimensões: uma mediata ou geral, que está contida no art. 225 da Constituição Federal, e outra, dita imediata ou específica, prevista no art. 196, *caput*, *usque* 200, principalmente o inciso VIII, complementado pelos incisos XIII e XIV (limite de jornada), XV (descanso semanal remunerado), XVII (férias), XVIII (licença-gestante), XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança) e XXXIII (proteção ao trabalho do menor) do art. 7º, os quais procuram concretizar o direito à saúde no meio ambiente do trabalho.⁸⁷

De tal forma, entende-se que o meio ambiente de trabalho seria o local onde as atividades laborais são desenvolvidas, o que compreende, é claro, todos os elementos presentes no complexo empresarial, tais como: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalho, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho.⁸⁸

Em complemento, nos dizeres de Fiorillo, pode-se resumir o meio ambiente do trabalho como:

(...) o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou

⁸⁶ PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 21.

⁸⁷ FERNANDES, Fábio. O Princípio Da Prevenção No Meio Ambiente Do Trabalho. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. III – n. 13, p. 77-101 – out./dez. 2004 Disponível em file:///C:/Users/Marcos/Downloads/BC_013_Art05%20(1).pdf Acesso em 15 dez. 2015.

⁸⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. **Revista LTr**, São Paulo, ano 63, n. 05, p. 583-587, maio 1999.

mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).⁸⁹

Destaque-se que foi principalmente a partir da década de 60 que a questão ambiental passou a ser amplamente discutida, resultando na edição de diversas Declarações, Tratados e Convenções sobre o tema, sobretudo quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirmou estatisticamente que nada menos que 95% dos danos ambientais causados aos mais diversos ecossistemas naturais se originavam no microambiente do trabalho.⁹⁰

Também ganharam peso as estratégias de gestão ambiental das empresas após o acontecimento de grandes catástrofes como a dos acidentes ocorridos em Bhopal (Índia), Chernobyl (ex-URSS) e o de Three-Miles Island (EUA), tendo em vista que nestas ocasiões os riscos foram muito além do meio ambiente do trabalho, atraindo a atenção universal por terem invadido o meio ambiente natural.⁹¹

Neste sentido, fez-se necessário, o mais rápido possível, dar-se plena eficácia ao princípio da prevenção, de maneira que a variável ambiental trabalhista também fosse levada em conta nos estudos de viabilidade dos empreendimentos e nas ações estratégicas do setor público e privado que implicassem interferências no meio ambiente como um todo, sob pena de não imprimir sua defesa eficaz.⁹²

Seguindo este raciocínio, é fundamental reconhecer que ao longo dos tempos, paulatinamente, foram sendo criados mecanismos para implementação de um conceito de prevenção ligado ao meio ambiente do trabalho. A própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Capítulo V (com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977), preocupou-se em reconhecer mecanismos preventivos no que tange à segurança e saúde dos trabalhadores, conforme se verifica dos arts. 153 a 201 do mencionado diploma.

Como resultado, a título exemplificativo, foram criadas Normas Regulamentadoras (NR), a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

⁸⁹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

⁹⁰⁹⁰ FERNANDES, op. cit..

⁹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituição de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

⁹² FERNANDES, op. cit.

Esta noção se estende aos dias atuais, sendo certo que ainda há muito o que se fazer e que as estatísticas não são nada favoráveis. Dados da FUNDACENTRO (Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho) apontam que a cada ano, acidentes não fatais, ao longo de todo o mundo, totalizam 317 milhões, o que equivaleria a mais de 2.800 Maracanãs lotados ou quase 24 cidades de São Paulo.⁹³

Um relatório publicado pela OIT no ano de 2013 aponta que 3 vidas são perdidas por minuto em acidentes de trabalho pelo mundo e 5 mil por dia. Isto representa a morte de cerca de 2,34 milhões de pessoas a cada ano em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.⁹⁴

A realidade brasileira não é diferente, país no qual apenas nos últimos 44 anos foram registrados 39.623.216 (trinta e nove milhões, seiscentos e vinte e três mil, duzentos e dezesseis) acidentes de trabalho, 591.992 (quinhentos e noventa e um mil, novecentos e noventa e duas) incapacidades permanentes e 161.380 (cento e sessenta e um mil, trezentos e oitenta) óbitos de trabalhadores.⁹⁵

Dados publicados no Anuário Estatístico da Previdência Social em 2013 relatam que, só no ano de 2013, foram registrados 717.911 (setecentos e dezessete mil, novecentos e onze) acidentes de trabalho, dos quais 14.837 (quatorze mil, oitocentos e trinta e sete) resultaram em incapacidade permanente e 2.797 (dois mil, setecentos e noventa e sete) óbitos.⁹⁶

Isto, é claro, sem contar os casos não notificados oficialmente, tendo em vista a informalidade presente em muitas formas de trabalho e também que muitas empresas também não emitem CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho:

É importante mencionar que a estatística oficial é feita com base nas informações prestadas pelo empregador sobre o acidente. Todavia, é grande a quantidade de ocorrências que não são notificadas, por ignorância dos envolvidos, por receio das consequências ou por falta de registro formal do trabalhador. Avalia-se que os registros só atingem 50% dos acidentes efetivamente ocorridos, principalmente a partir de 1991, quando o art. 118

⁹³FUNDACENTRO. **Fundacentro Apoia Movimento Abril Verde** <Disponível em <http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2015/3/fundacentro-apoia-movimento-abril-verde> > Acesso em: 03 abr. 2015.

⁹⁴ ONUBR. **OIT: um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho**. Disponível em <http://nacoesunidas.org/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>. Acesso em 15 dez. 2015.

⁹⁵ REVISTA EMERGÊNCIA. **Número de Acidentes e Doenças do Trabalho no Brasil, de 1970 a 2013**. Disponível em http://www.revistaemergencia.com.br/upload/protecao_materiaarquivo/736.pdf Acesso em 15 dez. 2015.

⁹⁶ PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/03/AEPS-2013-v.-26.02.pdf> Acesso em 15 dez. 2015.

da Lei n. 8.213 instituiu a garantia de emprego por doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário.⁹⁷

É o que também relata esta notícia recentemente publicada no jornal “O Globo”, assinalando que o total de acidentes no Brasil é seis vezes maior que o oficialmente notificado:

Quase cinco milhões de trabalhadores (4,948 milhões) se acidentaram no Brasil em um ano, entre 2012 e 2013. Os dados inéditos, contidos na Pesquisa Nacional de Saúde, do IBGE, mostram pela primeira vez a extensão da falta de segurança no trabalho no Brasil. O número é seis vezes maior que a única estatística oficial de que o Brasil dispunha até então: as comunicações ao governo de acidentes de trabalho, restritas ao assalariado com carteira assinada. Fogem do controle os funcionários públicos e os informais. Apesar de obrigatórios, os registros de acidentes, mesmo entre os trabalhadores formais, são subdimensionados, como reconhece a própria Previdência Social, que cuida dos números. Os casos que não exigem que o trabalhador se afaste são raramente notificados.⁹⁸

Em termos pecuniários, deixando-se de avaliar por ora o prejuízo emocional trazido aos trabalhadores e seus familiares, é interessante destacar ainda que o Ministério da Previdência estima que atualmente se gaste cerca de R\$ 70 bilhões por ano em razão de acidentes de trabalho.⁹⁹

De tal arte, avalia-se que a dimensão dessas cifras demonstra a premência na adoção de políticas públicas voltadas à prevenção e proteção contra os riscos relativos às atividades laborais. Muito além dos valores pagos, a quantidade de casos, assim como a gravidade geralmente apresentada como consequência dos acidentes do trabalho e doenças profissionais, ratificam a necessidade emergencial de construção de políticas públicas e implementação de ações para alterar esse cenário.¹⁰⁰

⁹⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional** – 4. Ed. ver., ampl. São Paulo: LTr, 2008.

⁹⁸ O GLOBO. **Atividade de risco: 5 milhões de trabalhadores se acidentaram em um ano, diz IBGE**. Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/atividade-de-risco-5-milhoes-de-trabalhadores-se-acidentaram-em-um-ano-diz-ibge-16509336> Acesso em 15 dez. 2015.

⁹⁹ PORTAL BRASIL. **País gasta cerca de R\$ 70 bilhões com acidentes de trabalho**. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/saude/2012/04/pais-gasta-cerca-de-R-70-bilhoes-com-acidentes-de-trabalho> Acesso e 15 dez. 2015.

¹⁰⁰ MORAES, Giovanni. **Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho 2013**. 10 Ed, V.1. Livraria Virtual: Gerenciamento Verde, 2012, p.44.

Estima-se que, dentre as principais causas destes acidentes, estariam maquinário velho e desprotegido, tecnologia ultrapassada, mobiliário inadequado, ritmo acelerado, assédio moral, cobrança exagerada e desrespeito a diversos direitos.¹⁰¹

Acordando com esta afirmação, o jurista Sussekind, citado por Fernandes, frisa que muitas dessas mortes e incapacitações poderiam ser evitadas, pois, segundo revelou a OIT, cerca de 80% dos acidentes de trabalho poderiam ser prevenidos se todos aplicassem as melhores estratégias sobre a segurança e a saúde no trabalho.¹⁰²

Lado outro, no concerne às doenças ocupacionais, cumpre ressaltar que Lesões por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/Dort) também poderiam ser evitados a partir de medidas simples, como orientações ergonômicas gerais, adequação do mobiliário e dosagem da carga de trabalho.

Nesse diapasão, deve-se registrar que os malefícios causados aos trabalhadores se materializam em diversos outros tipos de danos, tais como sofrimento físico e mental, cirurgias e remédios de uso contínuo, próteses e assistência médica, fisioterapia e assistência psicológica, dependência de terceiros para acompanhamento e locomoção, diminuição do poder aquisitivo, desamparo à família, estigmatização do acidentado, desemprego, marginalização, depressão e traumas.

Assim, tendo em vista que tais danos podem resultar na impossibilidade de realização de atividades profissionais habituais, além do exercício de tarefas singelas do dia-dia ou atividades de lazer, certamente poderia restar configurado um dano existencial.

É inegável que temos hoje uma legislação comprometida com os valores éticos e essenciais à realização das dimensões mais sensíveis do homem. No entanto, por outro lado, também temos uma realidade cruel, que transita ao longe da superfície da ordem jurídica e das práticas que legitimam uma sociedade democrática e socialmente justa.¹⁰³

Atento a esta realidade, no mês de abril de 2015 o MTE anunciou a “Estratégia Nacional para Redução de Acidentes do Trabalho” e promoveu a adesão do Governo Federal

¹⁰¹ PORTAL BRASIL. **País gasta cerca de R\$ 70 bilhões com acidentes de trabalho.** Disponível em <http://www.brasil.gov.br/saude/2012/04/pais-gasta-cerca-de-R-70-bilhoes-com-acidentes-de-trabalho> Acesso e 15 dez. 2015.

¹⁰² SUSSEKIND *apud* FERNANDES, Fábio, op. cit..

¹⁰³ FERREIRA, Marcus Moura. **O direito ao trabalho no conjunto mais amplo dos direitos humanos.** Aspectos de sua proteção jurídica no direito constitucional brasileiro. Disponível em http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_60/Marcus_Ferreira.pdf Acesso em 15 dez. 2015.

ao movimento Abril Verde – uma articulação nacional que busca a conscientização de trabalhadores e patrões para a melhoria das condições de trabalho e de saúde do trabalhador. O objetivo desta estratégia é ampliar as ações do MTE para redução dos acidentes e doenças de trabalho no Brasil.¹⁰⁴

De tal arte, chega-se a um consenso de que é realmente importante zelar pelo ambiente empresarial, até porque esta questão está sistematicamente ligada a diversos outros problemas sociais existentes, sendo salutar para aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana e de outras garantias constitucionais que se dê efetividade às medidas preventivas de saúde e segurança no trabalho.

Tanto empregados como empregadores devem estar conscientes de que a construção de um ambiente laboral equilibrado é indispensável para a prevenção de danos que podem trazer prejuízos irreparáveis à integridade física e mental dos trabalhadores, refletindo diretamente em custos para a empresa e para a sociedade, além de serem potenciais causadores de diversas categorias de danos, dentre os quais, estão inseridos os danos existenciais.

3.2 EXEMPLOS PRÁTICOS

Aqueles que se aventuram pela primeira vez no campo da responsabilidade civil por danos existenciais provavelmente enfrentarão certa dificuldade para visualizar de que forma o instituto pode ser aplicado em casos concretos.

Neste sentido, através do presente tópico, alguns casos fictícios e reais serão relatados com a finalidade de se facilitar tal compreensão, de forma a se constatar que tais danos podem ser causados por uma variada gama de fatores, notadamente os efeitos do desequilíbrio ambiental laboral.

¹⁰⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015 - 2016.** Disponível em <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814D5270F0014D71FF7438278E/Estrat%C3%A9gia%20Nacional%20de%20Redu%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Acidentes%20do%20Trabalho%202015-2016.pdf> Acesso em 15 dez. 2015.

3.2.1 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO AGRAVADO POR JORNADAS EXCESSIVAS – O CASO DA “DUPLA PEGADA”

Como primeiro exemplo, é válido citar a hipótese de jornada excessiva, que ocorre quando determinado trabalhador desenvolve uma atividade de trabalho, laborando além do limite legal e compromete, por exemplo, um projeto de vida ou deixa de se relacionar com seus amigos e familiares.

É bastante comum associar a ocorrência de danos existenciais ao excesso de jornada, contudo, nem sempre esta irregularidade de natureza trabalhista poderá ser utilizada como fundamento para reparação deste tipo de dano.

No ano de 2015, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a WMS Supermercados do Brasil Ltda. (Rede Walmart) do pagamento de indenização por dano existencial a uma comerciária do Rio Grande do Sul devido à jornada excessiva. Por maioria, a Turma entendeu que não foram encontrados elementos caracterizadores do dano (RR-154-80.2013.5.04.0016).¹⁰⁵

Naquela ocasião, entende-se acertada, embora não em sua integralidade, a decisão do Tribunal, haja vista que o contrato de trabalho vigorou por apenas 09 (nove) meses e não seria razoável que nesse curto período pudesse ter havido o comprometimento de forma irreparável da realização do projeto de vida em prejuízo à vida de relação.

Por outro giro, também mostrou-se acertada, de acordo com o posicionamento adotado no presente trabalho, a decisão proferida pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho que manteve o pagamento de indenização por dano existencial, no valor de R\$ 20 mil a ex-empregada da ALL – América Latina Logística Malha Sul S.A., devido à jornada excessiva de trabalho (RO 0001533-23.2012.5.04.0006).

Ao condenar a empresa, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) constatou no processo que o prejuízo do convívio familiar da trabalhadora teria causado o fim do seu casamento. A autora do processo trabalhou durante cinco anos para a ALL como analista de gestão, controlando indicadores de custo e coordenando processos. O serviço envolvia o controle de inúmeros setores da empresa, com uma extensa jornada de trabalho das 8h às 20h,

¹⁰⁵TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Walmart é absolvido de indenizar comerciária por dano existencial por jornada excessiva.** Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/walmart-e-absolvido-de-indenizar-comerciaria-por-dano-existencial-por-jornada-excessiva Acesso em 04 jan. 2016.

de segunda a sexta-feira, das 8h às 16h aos sábados e das 8h às 13h em dois domingos ao mês.¹⁰⁶

Feitas estas indispensáveis anotações, faz-se necessário mencionar que, no caso em comento, que trata dos motoristas de ônibus, há um outro fator preponderante, isto é, a existência de uma grande quantidade de agentes nocivos no meio ambiente de trabalho desses trabalhadores, como bem assinala o médico do trabalho Éber Assis dos Santos Júnior:

Fatores como condições gerais de vida (origem, grau de instrução, moradia, alimentação); condições gerais de trabalho (assistência médica, características dos ônibus, duração da jornada de trabalho); **ambiente de trabalho (ruído, vibração, poluentes químicos)** e outros, vão determinar situações diversas na vida desses trabalhadores, podendo influir negativamente na saúde.

Vários estudos, brasileiros e estrangeiros, têm demonstrado que **os motoristas de ônibus apresentam um adoecer e morrer diferente da população geral.** (Grifos acrescentados ao original)¹⁰⁷

Indo direto ao ponto, importa dizer que no Município de Maringá – e também em muitos outros municípios brasileiros - é comum a prática da chamada “dupla pegada”, que consiste no fracionamento do intervalo intrajornada, de modo que, ao revés do modo habitual, o trabalhador goza de seu intervalo em dois turnos ou, como o próprio nome ressalta, através de dois “pegas”.

Esta condição encontra suporte jurídico em norma coletiva fixada entre a atual concessionária de transporte coletivo de passageiros (TCCC – Transporte Coletivo Cidade Canção) e o respectivo sindicato dos trabalhadores (SINTTROMAR), de modo que, a partir de uma análise equivocada do disposto no art. 71, §5º da CLT, as partes procuram atender a demanda do Município por transporte público.

Desta sorte, em que pese a existência de norma coletiva, vale dizer que o elastecimento do intervalo intrajornada demonstra ilegalidade pois o dispositivo acima

¹⁰⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Trabalhadora que teve o casamento prejudicado por exigência de jornadas muito extensas deve ser indenizada por dano existencial.** Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=941052&action=2> Acesso em 04 jan. 2016.

¹⁰⁷ JUNIOR, Éber Assis dos Santos. Do que adoecem e morrem os motoristas de ônibus? **Rev. Bras. Med. Trab.**, Belo Horizonte, vol. 1, nº2, p. 138-147, out-dez, 2003.

referido é bastante claro ao asseverar que os atores envolventes à relação de emprego poderiam tão somente reduzir e/ou fracionar o intervalo, e não ampliá-lo.

Logo, o interesse do legislador seria o de atender às condições especiais do trabalho dos motoristas, considerando que a jornada exaustiva tem sido associada com o aparecimento de dores osteomoleculares, obesidade, problemas do sono e estresse. Além disso, várias outras características dos ônibus – a trepidação, o ajuste vertical do banco, apoio anatômico para as costas, a emanção de gases tóxicos, ventilação inadequada e muito ruído – estariam associadas a diversos problemas de saúde, como dores osteomusculares, vista irritada, problemas respiratórios e auditivos.¹⁰⁸

Mais do que isto, cumpre ressaltar que um intervalo de 05h40min (cinco horas e quarenta minutos) afronta qualquer parâmetro de razoabilidade em relação à duração normal da jornada de trabalho, obrigando o trabalhador a permanecer à disposição da concessionária de transporte coletivo por praticamente 14 (quatorze) horas diárias.

Assim, caracterizado um abuso do direito de negociação coletiva (art. 187, CC), natural vislumbrar-se a possibilidade de aparecimento de danos existenciais a estes obreiros, que estão expostos a diversos agentes nocivos e sequer podem se desconectar do ambiente de trabalho, deixando assim de descansar de forma satisfatória e não conseguem desfrutar de seu direito ao lazer assegurado pela Constituição Federal.

Quanto ao direito de desconexão ao trabalho, interessante o posicionamento de Souto Maior, jurista que defende que se este direito não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, deve-se pensar então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar.¹⁰⁹

Por esta via, entende-se que este caso do regime da “dupla pegada” dos motoristas representa um legítimo exemplo de lesão passível de ser incluída na esfera dos danos

¹⁰⁸ COSTA, Leticia; KOYAMA, Mitti; MINUCI, Elaine; FISCHER, Frida. Morbidade declarada e condições de trabalho: o caso dos motoristas de São Paulo e Belo Horizonte. **Revista São Paulo em Perspectiva**, 17(2): 54-67, 2003.

¹⁰⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho> Acesso em 18 dez. 2015.

existenciais, embora, até onde se sabe, ainda não tenha sido explorada como fundamento para reparação de danos decorrentes deste dano em ações trabalhistas de natureza individual.¹¹⁰

3.2.2 PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA

Adiante, insta destacar que quando o legislador constitucional proibiu o trabalho de crianças e adolescentes ou, em determinados casos, autorizou-o com algumas restrições, houve uma preocupação importante com a condição destes menores, qual seja, a de tentar impedir que o trabalho precoce viesse a lhes acarretar prejuízos no que se refere ao seu desenvolvimento físico, mental, social e psicológico.

Além disso, não custa lembrar que a proibição do trabalho infantil também procura inibir a propagação de um ciclo vicioso de pobreza e exclusão, obstando, por exemplo, a evasão escolar, a baixa qualificação e o subemprego¹¹¹.

Foi neste sentido que a Constituição Federal de 1988 tornou proibido, em seu art. 7º, inciso XXXIII, o “*trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos*”¹¹² (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

Assim, verifica-se que houve uma preocupação com o tipo de meio ambiente de trabalho que seria enfrentado na infância e adolescência, atestando que ele não pode ser insalubre e/ou perigoso e ainda que não poderia ocorrer no período noturno.

Seguindo este parâmetro, vale dizer que a Consolidação das Leis do Trabalho, com redação recentemente alterada no ano de 2005, passou a discorrer em seu art. 428 sobre a aprendizagem, contrato a prazo certo por meio do qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos – com exceção da pessoa com deficiência -, inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

¹¹⁰ No âmbito coletivo, vale dizer, o Ministério Público do Trabalho no Estado do Paraná ajuizou recentemente Ação Civil Pública para discutir a legalidade da norma coletiva em comento.

¹¹¹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PARANÁ. MPT-PR soma mais de 1400 investigações com o tema exploração de crianças e adolescentes. **InformAtivo PRT9**. Ano 14, nº35, julho de 2013, p. 5.

¹¹² BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Registre-se que, nos termos da legislação, os requisitos formais para a validade deste contrato de aprendizagem são: a) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social; b) matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental; e c) inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Entende-se, destarte, que todo este esforço procura reduzir as chances desses menores seguirem pelo caminho da criminalidade e, mais do que isso, possibilita que eles possam trabalhar com uma jornada reduzida, que não prejudique as suas atividades escolares e ainda possa lhes proporcionar uma formação técnico-profissional.

No que se refere ao trabalho infantil, dados provenientes do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Micro Dados Censo Demográfico 2000/2010) indicam que este ainda é um cenário que está longe de ser alterado no Brasil. Isto porque, até 2010, seriam ao menos 3.406.517 (três milhões, quatrocentos e seis, quinhentos e dezessete) crianças trabalhando no país¹¹³.

Por conseguinte, na medida em que se constata o descumprimento da legislação, seja pelo simples realização de trabalho infanto-juvenil desacompanhado de todos esses preceitos legais (livre de agentes nocivos, por exemplo), seja pelo fato de que esses menores muitas vezes não são contratados como aprendizes pelas empresas, entende-se como iminente a possibilidade de restar caracterizado um dano de caráter existencial, que se estenderá pela vida adulta desses indivíduos.

3.2.3 ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral nada mais é do que a perseguição injustificada, que acarreta uma série de distúrbios psicológicos para a vítima, resultando em consequências danosas também à sua saúde física e às relações sociais de trabalho. Por este horizonte, não se pode perder de vista que o assédio moral é um processo, ou seja, uma sequência de atos. Logo, ele não se

¹¹³ MEIA INFÂNCIA. **Infografia:** trabalho infantil no Brasil. Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/trabalho infantil/infografia-trabalho-infantil-no-brasil/> Acesso em 15 dez. 2015.

caracteriza por uma simples ação isolada, e sim, pela abusividade do agente que causa danos de ordem psicológica à vítima.¹¹⁴

Geralmente, a prática ocorre por meio da imposição de metas exageradas no meio ambiente de trabalho, quando o empregado é obrigado a fazer tarefas em um curto espaço de tempo, mas também acontece quando o trabalhador é constrangido diante de colegas, recebe apelidos ou é agredido verbalmente.

Neste sentido, sobleva-se o entendimento de que mesmo existindo hierarquias mais elevadas em um ambiente de trabalho, todos os trabalhadores devem ser tratados de forma igualitária, isto, deve-se prezar pela valorização da igualdade nas relações de trabalho e evitar práticas discriminatórias que possam ferir a dignidade dos trabalhadores.

Aplicado nas relações de trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana marca a distinção que deve ser feita no tratamento entre os trabalhadores e os instrumentos de trabalho. Desta feita, observar este princípio no ambiente de trabalho requer, além do respeito ao outro como ser humano, sua valorização como ser social. De forma oportuna, o Procurador do Trabalho, Matheus Gama (MPT), anota que:

Quem está sofrendo com assédio moral perde a vontade de trabalhar, pode desenvolver diversas doenças, até ter uma depressão. Tudo isso se torna muito difícil quando o trabalhador é assediado. Se o empregado não se sente feliz no trabalho, como ele se sentirá útil e pertencente à sociedade? O ambiente de trabalho é o local onde as pessoas tiram seu sustento, encontram o se significado e escrevem sua trajetória de vida.¹¹⁵

A título exemplificativo, recentemente, em Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (AIRR-50040-83.2008.5.10.0007), a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo do Banco do Brasil interposto contra condenação por danos morais coletivos imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) por vários casos de assédio observados dentro da instituição. O valor da indenização foi arbitrado em R\$ 600 mil.¹¹⁶

¹¹⁴ MARQUES JR, Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sociojurídicas**. São Paulo: LTr, 2009, p. 16.

¹¹⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO EM ALAGOAS. Você já foi vítima de assédio moral? Prática humilhante pode levar trabalhador à depressão. **Revista MPT**. Ano 2 – nº 5 – Janeiro a Março de 2015, p. 6.

¹¹⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Notícias do TST**. Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo e deve coibir a prática em todo o país. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/>-

Na ocasião, foram colacionados diversos procedimentos instaurados pelo *Parquet* trabalhista para investigar o assédio moral, além de reclamações trabalhistas contra o banco que confirmavam condutas como retaliação a grevistas, descomissionamento como forma de punição pelo ajuizamento de ação judicial, isolamento de empregado portador de HIV e interferência na licença-maternidade da empregada dias após o parto, entre outras.

Saliente-se, entretanto, que este problema não está restrito a apenas aos bancos, sendo também bastante comum nos serviços de telemarketing, quando, por exemplo, é estabelecido um tempo fixo e cronometrado para os trabalhadores irem ao banheiro, impedindo-os de sair dos postos de trabalho.

Deste modo, chega-se à conclusão de que inúmeros são os locais nos quais o assédio moral pode se desenvolver, sendo praticamente impossível enumerar ou descrever todos eles no presente tópico. Importa, por outro giro, transcrever a lição de Silva acerca do tema, que muito bem destaca a seguinte questão:

Deve-se estar alerta para o fato de que o assédio moral, quando ocorre no ambiente laboral, local onde o empregado passa a maior parte de sua vida útil, causa consequências que vão repercutir não só na vida daquele que o sofre, mas na sociedade como um todo, pois doenças como estresse, depressão, síndrome de *burn out*, diminuição da produtividade, aumento de acidentes de trabalho, são apenas alguns exemplos sem contar a descrição de suicídios, como já relatado anteriormente¹¹⁷.

Adiante, a professora ainda leciona que um ambiente de trabalho desequilibrado, em seu sentido amplo, é um ambiente onde pode existir a prática do assédio moral e, portanto, os direitos da personalidade não são respeitados e, mais do que isso, onde o risco à integridade física e psíquica do empregado está presente.¹¹⁸

Trata-se exatamente do entendimento exarado em decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (RO 01305-2009-032-03-00-3), ocasião em que assinalou-se que o Direito do Trabalho não se constitui em um simples agrupamento de direitos e prestações destinados a manter vivo o prestador. Ponderou-se que seria uma ignomínia separar a condição geral de indivíduo da condição trabalhador subordinado e a reprovação

/asset_publisher/89Dk/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais Acesso em 15 dez. 2015.

¹¹⁷ SILVA, Leda Maria Messias da [et al]. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. 1. Ed. – Curitiba : JM Livraria Jurídica e Editora, 2013, p. 90.

¹¹⁸ SILVA, op. cit.

desta injusta dicotomia se fortalece com a invasão da constituição dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Na mesma oportunidade, o Tribunal alertou que, para muitos estudiosos, um correto enquadramento dos danos derivados do terror psicológico no trabalho deveria partir de uma noção doutrinária e jurisprudencial de dano existencial, entendido como um conjunto de repercussões do tipo relacional marcando negativamente a existência mesma do sujeito que é obrigado a renunciar as específicas relações do próprio ser e da própria personalidade.¹¹⁹

Nesse diapasão, perfilhando-se do entendimento esposado por Silva, entende-se que, quando a prática de assédio ocorre, são propriamente os direitos da personalidade e aqueles que visam garantir a dignidade do trabalhador que são feridos, como a honra, a intimidade, a vida privada, a imagem, o nome, dentre outros. Por este entorno, faz-se necessário repisar que a lesão poderá ser enquadrada como dano moral, mas, a depender das condições, também como dano existencial.

Neste caminhar, interessante novamente destacar que o perfil do dano existencial é externo e objetivamente considerado, diferindo dos danos morais, pois aquele exige prova da infelicidade pela quebra do projeto de vida ou vida de relações, ao passo que estes são presumidos pela simples ofensa à personalidade.

Do exposto, sendo inegável que se está diante de um problema comum, que está presente em grande parte das empresas brasileiras, pode-se afirmar que este tipo de lesão pode ocasionar desde prejuízos que são reparáveis em um curto período, até aqueles que se prorrogam com o passar do tempo e que, desta forma, impedem a realização de um projeto de vida ou ainda prejudicam as relações que este trabalhador naturalmente estabelece com os demais indivíduos da sociedade.

3.2.4 OS PREJUÍZOS IRREPARÁVEIS QUE DECORREM DO TRABALHO ESCRAVO

Embora seja de conhecimento geral que a Lei Áurea pôs fim à escravidão no Brasil no ano de 1888, o fantasma da escravidão ainda assombra os estados brasileiros. Estão em situação análoga à de escravo aqueles trabalhadores que, por exemplo, são submetidos a

¹¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº TST-RO-01305-2009-032-03-00-3**. Minas Gerais, 25 de Julho de 2011. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/47886707/trt-3-26-01-2012-pg-167> Acesso em 07 jan. 2016.

jornadas exaustivas de trabalho e cumprem uma rotina que os levam ao limite de suas forças, presos forçadamente a determinado emprego informal (como a servidão por dívidas, retenção de documentos e isolamento).

Na região de Maringá e interior do Paraná como um todo é bastante comum a atuação de “gatos” - aliciadores de mão de obra - , empreiteiros que percorrem pequenas regiões à procura de trabalhadores rurais com pouca renda e que sonham em mudar de vida, contribuindo, assim, para o incremento desta triste realidade.

Mesmo nas áreas urbanas, a irregularidade pode ser noticiada em indústrias, canteiros de obras da construção civil, em pequenas tecelagens ou em pequenas e escondidas oficinas de costura que confeccionam para grandes magazines. É caso da empresa de roupas Renner, que recentemente ganhou notoriedade internacional, conforme excerto de publicação abaixo colacionada:

FISCALIZAÇÃO FLAGRA EXPLORAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO NA CONFECÇÃO DE ROUPAS DA RENNER. (28-11-14). A Renner, rede varejista de roupas presente em todo o Brasil, foi responsabilizada por autoridades trabalhistas pela exploração de 37 costureiros bolivianos em regime de escravidão contemporânea em uma oficina de costura terceirizada localizada na periferia de São Paulo (SP). Os trabalhadores viviam sob condições degradantes em alojamentos, cumpriam jornadas exaustivas e parte deles estava submetida à servidão por dívida. Tais condições constam no artigo 149 do Código Penal Brasileiro como suficientes – mesmo que isoladas – para se configurar o crime de utilização de trabalho escravo.¹²⁰

E, em outra oportunidade:

CONFECÇÃO QUE ATENDIA GRIFES FAMOSAS USAVA TRABALHO ESCRAVO EM SP, DIZ MPF (01-05-2014) - O MPF (Ministério Público Federal) denunciou, nesta semana, à Justiça Federal de Americana (a 127 km de São Paulo) quatro pessoas acusadas de manter em condições análogas a de escravos 51 trabalhadores, 45 deles bolivianos. Os funcionários trabalhavam em uma confecção que produzia roupas para grifes

¹²⁰ OJEDA, Igor. **Fiscalização flagra exploração de trabalho escravo na confecção de roupas da Renner**. Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/2014/11/fiscalizacao-flagra-exploracao-de-trabalho-escravo-na-confeccao-de-roupas-da-renner/> Acesso em 05/01/2016.

como a espanhola Zara, dentre outras como Ecko, Gregory, Billabong, Brookfield, Cobra d'Água e Tyrol.¹²¹

Por este prisma, importa relatar que - conforme dados da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho e Emprego publicados na Revista Labor do MP - em pleno Século XXI, mais de 43 mil trabalhadores foram resgatados entre os anos de 1995 e 2012 em 3.353 estabelecimentos inspecionados durante as operações de fiscalização para erradicação do trabalho escravo moderno.¹²² Diz a matéria que o trabalho forçado, a servidão por dívida, a jornada exaustiva ou trabalho degradante ainda são uma realidade no campo e nas cidades brasileiras.

Dispensam maiores comentários os motivos que poderiam caracterizar a ocorrência de danos existenciais quando se trata do presente tema, eis que é bastante notória a condição degradante que os trabalhadores submetidos a este regime são encontrados. A título exemplificativo, vale apontar a situação identificada pelos agentes de fiscalização em determinada ação realizada no Estado da Bahia:

Inúmeros empregados estão apresentando quadro de diarreia sanguinolenta, vômitos e não conseguem se alimentar. Ressaltamos que a qualidade da comida servida, quando de nossa primeira vistoria, era de péssima qualidade e em quantidade insuficiente para satisfazer as necessidades dos empregados. A alimentação servida era confeccionada sem qualquer controle ou higiene e os empregados tinham os seus pratos e marmitas com comidas expostas à ação de poeira, fumaça e moscas. Este conjunto de fatores nos levou a temer por uma epidemia.¹²³

Por este horizonte, São Pedro defende que não seria estranho pensar que o cometimento desse ilícito implica responsabilidade civil do sujeito transgressor:

¹²¹ SCHIAVONI, Eduardo. **Confecção que atendia grifes famosas usava trabalho escravo em SP, diz MPF**. Disponível em <http://noticias.bol.uol.com.br/ultimas-noticias/brasil/2014/05/01/por-trabalho-escravo-mpf-denuncia-4-pessoas-de-confeccao-da-zara.htm> Acesso em 05 jan. 2016.

¹²² ALMEIDA, Rafael. Um problema do Brasil contemporâneo. **Revista LABOR**. Disponível em http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/2ceb8a7a18154b319e2907c614ac5b73/Labor+Ano+I+N%C3%BAmero+1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=2ceb8a7a-1815-4b31-9e29-07c614ac5b73 Acesso em 05 jan. 2016.

¹²³ JUNIOR, Francisco Milton Araújo. **Dano Moral Decorrente Do Trabalho Em Condição Análoga À De Escravo: Âmbito Individual E Coletivo**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313014/4.+Dano+moral+decorrente+do+trabalho+em+condi%C3%A7%C3%A3o+an%C3%A1loga+%C3%A0%20de+escravo+-+%C3%A2mbito+individual+e+coletivo> Acesso em 05 jan. 2016.

Portanto, o tomador de serviços que cerceia a liberdade de seus trabalhadores, bem como os submete a trabalhos exaustivos e/ou desumanos, estão sujeitos a responderem civilmente pelo ato praticado.

Nestes termos, ao se submeter pessoa a trabalho forçado, limitando sua autonomia ou obrigando-o a se sujeitar a condições exaustivas e/ou degradantes, incorre na hipótese do artigo 186 ou 187 do Código Civil, ensejando a responsabilidade civil pelo dano causado, a ser apurado pela Justiça do Trabalho.

Aquele que tem a sua força de trabalho usada nessas condições, pois, tem a possibilidade, individual e/ou coletivamente, de chamar o Estado-juiz para exigir uma compensação pelo dano moral sofrido.

Dessa forma, estando a violação cometida ofendendo direitos da personalidade, surge um dever jurídico secundário de compensar as vítimas pelo dano moral sofrido, seja individual e/ou coletivamente.¹²⁴

Sendo assim, entende-se que, uma vez lesados os direitos da personalidade e a própria dignidade destes obreiros, natural vislumbrar-se um dano existencial, seja pelas péssimas condições de trabalho vivenciadas, seja porque trabalhadores submetidos a este regime permanecem isolados, presos ao ambiente de trabalho, quase sempre em regiões afastadas, de modo que se torna inegável reconhecer que os prejuízos decorrentes desta lesão poderão ser irreparáveis à sua existência como pessoa humana.

3.2.5 O AMBIENTE DE TRABALHO DOS TRABALHADORES QUE LABORAM EM FRIGORÍFICOS E ABATEDOUROS DE CARNES

A realidade daqueles que laboram em frigoríficos não é diferente, ramo no qual os trabalhadores estão expostos a uma variada gama de agentes nocivos à saúde física e psicológica, envolvendo desde um ritmo acelerado de trabalho que contribui para transtornos psíquicos até a grande quantidade de movimentos repetitivos, posturas inadequadas, tarefas realizadas exclusivamente em pé e permanência em ambientes resfriados, fatores que elevam os índices de LER/DORT, por exemplo.

¹²⁴ SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Trabalho escravo e dano moral**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12084. Acesso em 10 dez. 2015.

Neste diapasão, vale destacar que desde 2008 o Brasil ostenta o título de maior exportador de carnes no mundo¹²⁵. Segundo cálculos da ABIEC – Associação Brasileira das Indústrias Exportadoras de Carnes divulgados na Revista Proteção, que trata mensalmente da saúde e segurança do trabalho, no ano de 2012 o país bateu o recorde de receita com 5,77 bilhões, 6,8% a mais que o recorde anteriormente alcançado em 2008. Além disso, até 2020, 44,5% da demanda de carnes em todo o mundo poderá ser suprida pela produção nacional, estima o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.¹²⁶

Dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, revelam que apenas em 2012 foram abatidas 31,1 milhões de cabeças de bovinos, 35,9 milhões de suínos e 5,2 bilhões de unidades de frangos. Em 2015, só no primeiro trimestre foram abatidas 7,732 milhões de cabeças de bovinos sob algum tipo de serviço de inspeção sanitária. No mesmo período, foram abatidas 9,170 milhões de cabeças de suínos e 1,380 bilhões de cabeças de frangos¹²⁷

O que se ilustra, então, é uma verdadeira relação dicotômica, sendo imperiosa a necessidade de regulamentação do meio ambiente de trabalho e redução dos riscos no setor de indústria de frigoríficos e abatedouros, tendo em vista ser este o local em que acidentes, doenças ocupacionais e mortes são bastante comuns.

Interessante perceber que alguns fatores foram cruciais para estas conquistas internacionais, sobretudo a partir do ano 2000, quando ocorreu um maior investimento em automação industrial, aceleração do ritmo do trabalho, baixo custo de mão-de-obra e pressão cada vez maior para produtividade.¹²⁸ Há, desta maneira, uma evidente necessidade de impor limites à atividade, valorizando-se àqueles que tanto importam para a construção destes números e muitas vezes passam despercebidos pelas estatísticas.

Até 2004 havia uma Nota Técnica do DSST – Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho e uma legislação geral que não se mostrava suficiente para suprir as necessidades

¹²⁵ MINISTÉRIO DA AGRICULTURA. **Exportação**. Disponível em <http://www.agricultura.gov.br/animal> Acesso em 05 jan. 2016.

¹²⁶ FEITEN, Jessica. NR 36 está valendo. Regulamentação para indústrias de frigoríficos e abatedouros exige mudanças nos ambientes de trabalho e redução dos riscos no setor. **Revista Proteção**. Junho/2013 – Ano XXVI, p. 40.

¹²⁷ IBGE. **Indicadores IBGE 1º Trimestre de 2015**. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/agropecuaria/producaoagropecuaria/abate-leite-couro-ovos_201501_publ_completa.pdf. Acesso em 05/01/2015.

¹²⁸ FEITEN, Jessica. NR 36 está valendo. Regulamentação para indústrias de frigoríficos e abatedouros exige mudanças nos ambientes de trabalho e redução dos riscos no setor. **Revista Proteção**. Junho/2013 – Ano XXVI, p. 40.

dos trabalhadores. Desta forma, pode-se dizer que a Norma Regulamentadora 36 do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego cumpriu um papel essencial para eliminação ou possível redução dos riscos da atividade em questão.

Frise-se que diversos são os riscos ergonômicos da atividade e agentes como ruído, umidade, frio, calor, riscos biológicos – contato com carnes, glândulas, vísceras, sangue e dejetos de animais portadores de doenças infectocontagiosas - e acidentes com máquinas, materiais cortantes e nas linhas de produção rolante, também são questões que relevam o interesse de regulamentação do setor.

Recentemente, o MPT (Procuradoria do Trabalho no Município de Maringá) enfrentou um caso bastante grave de inobservância da legislação pertinente aos frigoríficos, demonstrando que o setor ainda carece de fiscalização e implementação de medidas, conforme trecho de matéria publicada no sítio eletrônico do órgão:

O frigorífico não contava com sistemas de proteção e parada de máquinas e equipamentos e tinha pisos escorregadios em locais com emprego de facas.

(...) As irregularidades não param por aí. Os empregados estão constantemente sujeitos a acidentes, quer porque boa parte das máquinas e equipamentos não atendem aos requisitos mínimos da NR12, quer porque muitas escadas, guarda-corpos, pisos e elevadores expõem os empregados a condições acentuadas de risco. A situação piora ainda mais quando se observa a absoluta precariedade do sistema de detecção e vazamento de amônia, explica o procurador do trabalho Fábio Alcure. Ele destaca ainda que o Frigorífico Coroaves atualmente não dispõe sequer de uma lavanderia, obrigando seus empregados a lavar em casa uniformes impregnados de sangue, fezes e penas. Várias das situações acima retratadas já foram objeto de autuação por parte do MTE-PR em 2012.

Cerca de 90% dos empregados da empresa trabalham em condições insalubres, em regime de sobrejornada proibida por lei, com escassez de pausas, sujeitas a ritmo extenuante e sem ao menos um assento para trabalhar. Não é a toa que nos intervalos os empregados são encontrados as dezenas largados pelo chão ou sobre bancos de madeira tentando recuperar as energias para a segunda parte da maratona que os aguarda”, afirma o procurador do trabalho Heiler Natali, Coordenador Nacional do Projeto de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos¹²⁹.

¹²⁹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PARANÁ. **MPT-PR quer indenização de R\$ 20 milhões em frigorífico em Maringá, no Paraná.** Disponível em <http://www.prt9.mpt.gov.br/procuradorias/45-noticias/noticias-prt-curitiba/444-mpt-pr-quer-indenizacao-de-r-20-milhoes-em-frigorifico-em-maringa-no-parana>. Acesso em 05 jan. 2016.

Todo este discurso, se, de um lado retrata a lucratividade do setor aliada à questão dos graves riscos existentes na atividade econômica desenvolvida, também se mostra oportuno para análise do instituto de responsabilidade civil por danos existenciais, ora abordado.

É evidente que, em meio a todas estas questões, deve o empregador, além de garantir um meio ambiente laboral equilibrado, livre de agentes insalubres e perigosos, também reparar eventuais danos causados aos obreiros.

A Revista Labor do MPT transcreve alguns dos relatos de trabalhadores (que foram acostados em Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em Criciúma/SC):

(...) Eles deveriam melhorar a temperatura, que está frio demais. Não é fácil aguentar na sala de corte (...) Aqui é frigorífico, mas nós não somos pinguins, pode botar três meias, mas o pé continua congelado e mãos ficam dormentes, que não sente os dedos; (...) Temos que reduzir o ritmo de trabalho, porque não somos robôs, somos seres humanos (...) Estou abaixo de remédio, já estou dopada de tanto tomar remédio para a dor, me ajudem.¹³⁰

Quando um empregado adquire uma doença ocupacional, sofre um acidente de trabalho ou labora por anos em jornadas excessivas, por exemplo, é natural que, um projeto de vida pessoal ou a sua forma de interação social seja alterada, de modo que a figura do dano existencial pode ser identificada na análise de um caso concreto.

Sendo assim, medidas simples como o ajustamento de pausas para recuperação psicofisiológica, bem como a redução do ritmo de trabalho, são essenciais para evitar um adoecimento que gera altos índices de afastamentos e custos para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade.

Relevante o ponto aduzido pelo Procurador do Trabalho (MPT) Sandro Sardá:

É necessário que as empresas tenham clareza que, no modelo constitucional brasileiro, o desejo de lucro não pode se sobrepôr à saúde, à vida digna, ao trabalho decente e à adequação do meio ambiente, nele compreendido o do

¹³⁰REIS, Fátima. A epidemia que vem dos frigoríficos. **LABOR**. Revista anual do Ministério Público do Trabalho (Trabalho escravo: um problema do Brasil contemporâneo), ano I, nº 1, Brasília, outono de 2013, p. 62.

trabalho. Afinal, como diria o desembargador do Trabalho Sebastião Geraldo de Oliveira, o trabalho é um meio de ganhar, e não de perder a vida.¹³¹

À vista do exposto, verifica-se que também o ambiente de trabalho dos trabalhadores que laboram em frigoríficos e abatedouros merece especial atenção dos operadores do direito e sociedade como um todo, na medida em que podem ocasionar, dependendo do grau da lesão experimentada, danos à existência de tais indivíduos.

3.2.6 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS CORTADORES DE CANA

Por fim, e indo um pouco adiante do disposto nos outros exemplos, pensemos agora em um cortador de cana.

Não bastasse a sujeição deste tipo de trabalhador a toda sorte de intempéries (calor, risco de acidentes com foices, facões e animais peçonhentos, intoxicações por agrotóxicos, entre outros), a atividade submete-o a excessivas jornadas e a ritmos acelerados. Tais trabalhadores se expõem, diariamente, a cargas laborais físicas, químicas, biológicas e biopsíquicas, que se traduzem em uma série de doenças, traumas ou acidentes a elas relacionadas, isto quando não desencadeiam o óbito.¹³²

O cortador de cana, visando o sustento de sua família, labora por longas jornadas em um sol escaldante, cortando toneladas de cana por dia e recebendo em troca um valor insignificante de salário. Sabe-se que, não raro, um trabalhador como estes pode cortar até 20 toneladas de cana por dia. E o pior de tudo, neste caso, não existe necessariamente uma pretensão de ser promovido ou de crescimento profissional, trata-se, na maior parte das vezes, de uma condição de sobrevivência.

Mas, também este tipo de trabalhador é conduzido a acreditar que esta é a sua única oportunidade de ganhar a vida e que não pode exigir condições mínimas de saúde e segurança. Esta seria, portanto, a condição imposta socialmente a ele, que não teve condições de estudar, tampouco de se preparar para o mercado de trabalho e, assim, deverá se sujeitar a

¹³¹ FEITEN, Jessica. NR 36 está valendo. Regulamentação para indústrias de frigoríficos e abatedouros exige mudanças nos ambientes de trabalho e redução dos riscos no setor. **Revista Proteção**. Junho/2013 – Ano XXVI, p. 50.

¹³² OLIVEIRA, Marcel Thiago de. Cortadores de cana e o princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2121, 22 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12669>>. Acesso em: 18 dez. 2015.

um ambiente insalubre, perigoso, e penoso, sem direito a reclamações. O que é, diga-se de passagem, um verdadeiro absurdo.

Como condição agravante, sabe-se também que grande parte da remuneração destes cortadores de cana se origina da quantidade de sua produção, sendo que, por corolário lógico, muitos são os que morrem trabalhando neste ramo.

Tomando como base todos esses pressupostos, notadamente as condições nocivas inerentes à atividade econômica desenvolvida, estes trabalhadores certamente deixarão de se relacionar adequadamente com seus familiares, não conseguirão repor as energias despendidas ao longo da jornada, o que, naturalmente, acabará por impedir a socialização e a construção de identidade político-social que possibilite, inclusive, a mobilização para luta por direitos.¹³³

Por todo o exposto, defende-se que este ambiente de trabalho também se inclui como hipótese ensejadora de danos existenciais, entendendo-se como cumprida a tarefa de exemplificar através de casos práticos possíveis irregularidades trabalhistas habitualmente praticadas pelos mais diversos empregadores e que podem acarretar prejuízos irreparáveis à existência humana.

3.3 *ENDOMARKETING*: O DANO EXISTENCIAL SOB OUTRA PERSPECTIVA

O *endomarketing* consiste na estratégia de comunicar e criar relacionamentos com o público interno da empresa - leia-se, funcionários - compartilhando objetivos, harmonizando e fortalecendo essas ligações¹³⁴, a fim de serem obtidos melhores resultados.

Tratando desta temática, aplicada ao ramo justrabalhista, Coutinho expõe que existem nos dias de hoje novas formas de cooptação dos atributos psicológicos e emocionais dos trabalhadores, que atuam por meio de motivação ideológica voltada a incutir no trabalhador a noção de que a entrega da força de trabalho impõe-se não apenas pelo fundamento da sobrevivência, mas pelos benefícios que a submissão ao capital pode acarretar, o que se dá a

¹³³ OLIVEIRA, op. cit..

¹³⁴ ADMINISTRADORES – O portal da Administração. **Definição de endomarketing:** gestão de resultados. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/definicao-de-endomarketing-gestao-de-resultados/65864/>. Acesso em: 16 nov. 2015.

partir da construção da crença de que o empregado e o empregador podem compartilhar dos mesmos interesses pautados em uma relação de mútuo respeito e mútuas vantagens¹³⁵.

Nesta assentada, cumpre lembrar que, como consequência imediata da celebração do contrato de trabalho, surge para o empregador os poderes de organização, fiscalização e disciplina do trabalho, que encontram fundamento no art. 2º da CLT. Há, portanto, manifesta assimetria de poder, *“circunstância que pode fomentar a exacerbação das faculdades próprias dos poderes de direção e disciplinar enfeixados nas mãos do empregador, afetando, dentre outros, os direitos da personalidade do trabalhador”*.¹³⁶

Logo, compete ao empregador - e somente a ele - direcionar, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a sua empresa, desde que ao exercer este direito não sejam excedidos os limites impostos pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho, pelas normas coletivas ou por outras disposições normativas.

É imperioso salientar, neste sentido, que não se discute que o empregador possa exercer o seu poder diretivo, já que é este quem corre o risco do sucesso ou não do empreendimento. No entanto, *“esse poder está limitado pelo princípio da dignidade da pessoa humana e, portanto, pelos direitos de personalidade, que são, justamente, como já ressaltado, aqueles que garantem a dignidade da pessoa humana”*.¹³⁷

Nessa esteira, deixando de ater-se a definições doutrinárias já manifestamente conhecidas, o que se pretende demonstrar nesta etapa é a existência de um poder que difere dos acima elencados e que não é diretamente exercido pelo empregador.

Trata-se do chamado poder de recompensa, o qual, vinculado a estratégia de *endomarketing*, influencia o comportamento do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades laborativas, de modo que as tarefas não são necessariamente ordenadas pelo empregador, e sim, realizadas por vontade própria do indivíduo.

Em meio a um fenômeno de precarização e flexibilização das relações de trabalho, percebe-se que muitas vezes é o próprio empregado que decide abdicar de seus direitos

¹³⁵ COUTINHO, Aldacy. Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v.2 n.23 - Outubro - 2013 - Tema: Meio Ambiente do Trabalho, p. 9.

¹³⁶ GOLDSCHMIDT, Rodrigo Goldschmidt ; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Dano existencial no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3951, 26 abr. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/27899>>. Acesso em: 16 nov. 2015.

¹³⁷ SILVA, op. cit..

visando o seu sucesso profissional. Para que se entenda este conceito de uma forma mais prática, vejamos alguns exemplos a seguir.

Um estudante universitário é contratado como estagiário por um escritório de advocacia, recebendo pelos serviços prestados uma bolsa mensal. Neste exemplo, imagine que o dono do escritório, que é advogado, entende que estes estagiários devem auxiliar apenas nas tarefas mais simples possíveis, como a de digitalizar documentos, organizar os prazos, levar documentos e, não se esquecendo, também a de fazer o café para os demais funcionários.

Em síntese, o estagiário, depois de poucos meses laborando, seguindo as regras criadas pelo dono do escritório, percebe que não irá aprender a prática processual de forma satisfatória se continuar realizando apenas estas tarefas. Deste modo, considerando que ele tem um projeto pessoal de se tornar um grande advogado, começa a querer provar para todos os funcionários que “veste a camisa do escritório” e que é diferenciado naquilo que faz.

Neste prisma, passa a desempenhar todas as suas tarefas de forma muito rápida, faz amizades com advogados e começa a elaborar pequenas petições. Meses depois, após ter ganhado o respeito e confiança de todos, ele se destaca, passando agora a fazer peças processuais mais complicadas. Mas tudo tem um custo, ao invés de laborar seis horas diárias no período vespertino, passa a trabalhar diariamente por oito horas, às vezes até mais. Isto, é claro, sem deixar de frequentar suas aulas no período matutino.

Após cinco anos, finalmente forma-se em Direito, passa no exame da OAB e continua prestando serviços no escritório, mas, ainda recebe o salário de estagiário, apesar de há muito tempo já trabalhar como se advogado fosse. Meses depois, seu chefe lhe chama para conversar privativamente e explica que agradece muito por todo o trabalho e dedicação que ele sempre teve, mas que não tem condições de contratar um advogado a mais no escritório no momento e que ele terá que ser desligado da equipe.

Pergunta-se, qual é a culpa do empregador neste caso? Afinal, o estagiário sempre trabalhou a mais por vontade própria, não houve nenhuma ordem direta do dono do escritório para que ele trabalhasse mais. Em verdade, fazia parte do projeto pessoal do estudante, ele não se importou em laborar em jornadas excessivas, não usufruir do seu direito de férias e de todos os direitos que um trabalhador (ou estagiário) comum teria. Enfim, ele é que se adequou

as necessidades do escritório por conta própria, vislumbrando, é claro, uma futura promoção e possivelmente atingir o tão sonhado sucesso profissional.

Mas, agora, encerrada sua universidade, ele se vê desempregado e sem rumo. Enquanto seus amigos estudaram muito durante o período como acadêmicos de Direito e agora ingressam no mercado de trabalho, devidamente preparados para ocuparem as melhores vagas, nos melhores escritórios, este estudante teria se “sacrificado” em vão. Mesmo recebendo todos os valores rescisórios e também aqueles que não haviam sido pagos durante o labor prestado, ainda sim, estes não seriam suficientes para compensar o tempo de vida deveras perdido.

Ora, sabe-se que se trata de um caso fictício e que o personagem poderia ter um belo futuro pela frente, teria acabado de se formar e de iniciar sua carreira profissional. Em síntese, teria sido apenas uma experiência ruim e não haveria como se falar em uma verdadeira negação ao seu projeto de vida inicial, mas, o fato é que houve um prejuízo, que, a depender das demais condições, poderia se constituir de forma irreparável ao indivíduo.

Ocorre que nem sempre será assim, sabe-se que na vida real milhares de empregados se doam todos os dias em prol do sucesso da empresa em que laboram. Apesar de saberem que a jornada diária máxima deve ser de oito horas, saber que tem o direito de gozar férias e de diversos outros garantidos por lei, por conta própria deixam de gozar de seus direitos trabalhistas.

Alguns diriam que esta é a regra do mercado, pois apenas aqueles que se destacam serão reconhecidos e valorizados. Todos são compelidos a ouvir e acreditar em frases como: “Não importa o que você faça, dê o seu melhor em qualquer situação e em qualquer momento. Não precisa ter ninguém olhando. Só faça”.

De fato, observa-se uma batalha diária pelo sucesso profissional, e não mais uma luta dos empregados pela conquista de seus direitos trabalhistas. O trabalhador, enquanto ser humano inserido socialmente, necessita provar que é melhor do que os outros, desistindo muitas vezes de direitos que foram historicamente conquistados.

Outra verdade é que o mercado de trabalho também se tornou muito mais exigente nos dias atuais, o que estaria intensificando esta relação doentia do ser humano com o trabalho. Neste prisma, aponta o psiquiatra Osmar de Almeida Santos que:

Há trinta ou quarenta anos, quando se falava de desemprego, quase sempre se subentendia que eram os operários não-especializados, os trabalhadores manuais sem instrução alguma que sofriam com a falta de empregos. Ao indivíduo médio bastava ter ‘o ginásio’ para o emprego ser garantido. Hoje, com a Revolução Tecnológica, o desemprego atinge todo mundo, pessoas com ou sem instrução. Para falar a verdade, quanto mais instrução tiver o empregado, mais difícil será para ele/ela achar uma colocação para substituir o emprego perdido.¹³⁸

Diante deste contexto, basta imaginar que determinado empregado de uma empresa multinacional tem como sonho tornar-se um grande executivo (*CEO – Chief Executive Officer*¹³⁹). Ele certamente terá que trabalhar muito e, além disso, demonstrar muita capacidade técnica, seja para gestão de pessoas, seja para se relacionar com clientes ou vender produtos. Resumindo, ele deverá ser praticamente perfeito como empregado para concretizar aquilo que almeja profissionalmente.

A verdade é uma só, para alcançar esta referida meta ele teria que obrigatoriamente ter doado sua vida à empresa, o que significaria muitas vezes deixar de lado sua família, suas relações afetivo-sexuais, intelectuais, artísticas, científicas, desportivas e tudo aquilo que seria alheio ao seu grande objetivo: obter o cargo almejado. Pergunta-se, seria o empregador diretamente responsável por esta postura do empregado? Certamente, não.

Por outro ângulo, imagine ainda que um bancário, motivado por um Quadro de Carreira ou por um Plano de Salário por Carreira e Merecimento, igualmente abdica de diversos direitos que lhe são garantidos por lei. Entretanto, não porque fora obrigado pelo empregador a agir de tal maneira, tampouco pelas metas estipuladas, e sim porque sonha crescer profissionalmente e um dia vir a exercer o cargo de assistente, de gerente, de superintendente ou de diretor do banco.

E quanto a um vendedor que todos os meses bate sua meta, recebe inúmeros certificados de melhor empregado do mês, ganha todos os desafios de produção e está sempre à disposição do empregador? Bem, todos estes são indubitavelmente trabalhadores que demonstram ter um projeto de vida. Afinal, não é à toa que trabalham tanto sem que o dono da empresa lhes tenha pedido, eles realmente esperam que um dia receber a recompensa por tanto esforço.

¹³⁸ SANTOS, Osmar de Almeida. **Em busca do emprego perdido**: o futuro do trabalho na era tecnológica. São Paulo: Textonovo, 1997.

¹³⁹ CEO é a sigla inglesa de Chief Executive Officer, que significa Diretor Executivo em Português. CEO é a pessoa com maior autoridade na hierarquia operacional de uma organização. É o responsável pelas estratégias e pela visão da empresa.

Infelizmente, sabe-se que todos estes exemplos apresentados são retratos perfeitos do cotidiano de muitos trabalhadores brasileiros que, em grande parte das vezes, acabam por frustrar um projeto de vida pessoal ou familiar. Existe uma inversão valorativa nas relações de trabalho hodiernas, pois nem sempre é o empregador que exige uma postura laborativa inadequada ou ainda *contra legem*¹⁴⁰.

Neste sentido, passando a vigorar a estratégia do *endomarketing* em referência, o trabalhador é influenciado pelos valores da empresa em que labora a pensar que deve agir de determinada forma para que seja beneficiado futuramente, o que, na prática, na maior parte das vezes, não ocorre. Questiona-se: mesmo que devidamente indenizados do ponto de vista patrimonial, poderia se falar em um dano extrapatrimonial?

A princípio, entende-se que sim, pois o empregado abdica do proveito de sua vida em favor do trabalho e é incitado a acreditar que a sua felicidade está sujeita a um sucesso profissional, que lhe garanta estabilidade financeira e oportunidade de conquistar os bens materiais que irão lhe fazer parecer semelhante aos demais.

Na medida em que o sujeito projeta a sua felicidade pessoal em função do seu sucesso no trabalho, acaba tornando-se dependente desta atividade, perdendo, novamente, sua essência como ser humano. Desta maneira, apesar do trabalhador não vislumbrar os prejuízos futuros, é certo que ser um *workaholic*¹⁴¹ por opção é um motivo de grande preocupação e é a própria história da humanidade que nos remete à esta conclusão.

Não está se falando simplesmente do empregador que estipula uma meta abusiva ou que utiliza do seu poder para motivar sua equipe, e sim, de um fenômeno de flexibilização e precarização dos contratos de trabalho, no qual o empregado, em meio a este processo, perde sua essência em face de um sistema de produção que prioriza o lucro em detrimento da dignidade dos indivíduos.

E, se está sendo dito que o trabalhador perde a essência, é porque se sabe que nos primórdios da Revolução Industrial isto se deu de uma forma muito evidente, de modo que nos tempos atuais, em que ocorre uma Revolução Tecnológica, poder-se-ia dizer que este mesmo problema estaria ressurgindo. Seria uma resposta deste sistema de produção contra um Direito do Trabalho que protege quase exclusivamente a parte hipossuficiente da relação, isto é, o trabalhador? Ora, trata-se de uma questão a ser pensada.

¹⁴⁰ Em tradução simplificada do termo: “contra a lei”.

¹⁴¹ Em tradução adaptada do inglês: aquele que é viciado em trabalhar.

Daí ser brilhante a conclusão de Coutinho quanto aos malefícios sofridos pelo empregado que se vê desamparado no momento de sua dispensa após “vestir a camisa” da empresa:

Ao acordar do sonho, quando a camisa da empresa lhe é arrancada do corpo, o trabalhador se depara com as graves consequências decorrentes da exploração que sequer percebia sofrer, de sua entrega física e psicológica. O desemprego é a realidade mais comum do colaborador descartado, mas a subordinação psicológica seja talvez o fator preponderante para o surgimento de lesões e patologias específicas ao campo da saúde mental do trabalhador (estresse laboral, síndrome do *burnout*, etc), observadas com grande frequência nos dias de hoje.¹⁴²

Pergunta-se: quem pode ser responsabilizado por este dano? E se for, de fato, o empregador, este dano seria apenas patrimonial? Quais os efeitos causados a um empregado que doa sua vida pela empresa e depois é demitido ou aquele que nunca recebe o devido prestígio que merecia por seu patrão? Como garantir a dignidade deste trabalhador?

Todas estas são perguntas retóricas, afinal, diante deste contexto, está materializada uma lesão que acarreta um prejuízo direto ao projeto de vida do trabalhador e também na forma como este se relacionará com os demais indivíduos, resultando naquilo que o leitor que nos acompanhou até aqui sabe muito bem, isto é, na caracterização de um dano existencial.

3.4 O EMPREGADOR CONSCIENTE E OS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Diante de todos os elementos acima consolidados, assinala-se finalmente que a construção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e a implementação de medidas profiláticas de saúde e segurança são questões essenciais para valorização dos preceitos consagrados constitucionalmente, dentre os quais se destaca o princípio da dignidade da pessoa humana.

Por este rumo, quando se fala em dignidade humana lastreada pelos princípios trabalhistas, simplesmente impossível olvidar as anotações de Zenni, que aponta com bastante clareza que:

¹⁴² COUTINHO, op. cit.

Corolário da dignidade da pessoa humana está na proteção aos direitos personalíssimos, especificamente a vida, integridade física, honra, liberdades físicas e psíquicas, nome, imagem, intimidade e segredo, e toda sorte que novas categorias analisadas presentemente pelo Direito do Trabalho, como o **meio ambiente de trabalho**, combate ao assédio moral, sexual, trabalho escravo ou assemelhado à condição degradante, preservação da vida privada e outras facetas da personalidade no âmago dos pactos laborais (Grifos acrescidos ao original).¹⁴³

Assim, resta evidente a noção de que os acidentes de trabalho, doenças e mortes prematuras são problemas que estão estreitamente correlacionados com a qualidade do ambiente laboral que é experimentada diariamente por um trabalhador, repercutindo de forma lesiva não apenas a si próprio, e sim, para sua família, empresa e sociedade como um todo.

Deste modo, bastante acertada a posição de Sebastião Geraldo de Oliveira, jurista que leciona este tipo de evento danoso corta abruptamente a trajetória profissional, transforma sonhos em pesadelos e lança um véu de sofrimento sobre vítimas inocentes, cujos lamentos ecoarão distantes dos ouvidos daqueles empresários displicentes que jogam com a vida e saúde dos trabalhadores com a mesma frieza com que cuidam das ferramentas utilizadas na sua atividade.¹⁴⁴

Entende-se, por outro prisma, ser inocente a posição de Rizzato sobre o tema, a seguir transcrita:

Infelizmente, no Brasil, a falta de cultura empresarial adequada a prevenir e precaver os riscos ambientais do trabalho, que ainda tem no lucro o foco principal e que acaba deixando de lado o fato humanitário, impossibilita uma aplicação adequada de regras voltadas à Educação Ambiental necessária nesse contexto. Necessitamos criar uma cultura ambientalista, destacando a do trabalho, pois é nesse enfoque que os danos atingem diretamente as pessoas, e os empresários devem criar uma cultura solidária e de responsabilidades para com todos os seres humanos, bem como para o sistema em si.¹⁴⁵

Isto porque, é evidente que o empregador não quer que ocorra qualquer tipo de dano aos seus empregados. Deve-se levar em consideração que a implementação de medidas de

¹⁴³ ZENNI, Alessandro; OLIVEIRA, Claudio. **(Re)significação dos princípios de direito do trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2009, p. 59.

¹⁴⁴ OLIVEIRA, op. cit., p.27.

¹⁴⁵ RIZZATO, Almir. **Meio ambiente do trabalho – segurança e saúde do trabalhador**: espaço não adequado ao trabalhador representa agressão à sociedade. Disponível em <http://www.rumosustentavel.com.br/meio-ambiente-do-trabalho-seguranca-e-saude-do-trabalhador-espaco-nao-adequado-ao-trabalhador-representa-agressao-a-sociedade/> Acesso em 10 jan. 2015.

saúde e segurança do trabalho demanda um alto investimento, questão que se mostra ainda mais preocupante para microempresas e empresas de pequeno porte.

Além de arcar com uma elevada carga tributária, a tarefa de garantir um ambiente laboral equilibrado é por demais onerosa para algumas empresas, de modo que, se não houver uma ação conjunta e patrocinada pelo Estado, aquelas empresas que por conta própria implementarem tais mudanças poderão estar sendo futuramente prejudicadas por uma concorrência desleal em relação aos demais empresários que não se importam com esta política ambiental.

Destarte, entende-se que Oliveira novamente acerta ao considerar que ocorre uma crescente preocupação dos empresários com a questão da saúde e segurança do trabalhador. Aponta o desembargador que a pressão sindical, as repercussões negativas na mídia, as atuações do Ministério Público do Trabalho e da Inspeção do Ministério do Trabalho e, especialmente, as indenizações judiciais estão promovendo mudanças no gerenciamento desse tema. Auditorias especializadas já mensuram o chamado “passivo patológico” das organizações, comprovando que o investimento na prevenção de acidentes e doenças reflete-se positivamente no balanço, com repercussão na avaliação mercantil da empresa.¹⁴⁶

Há, deste modo, urgente necessidade de não apenas incrementar o poder de fiscalização dos órgãos ministeriais, como também se pensar a respeito de novas políticas de valorização do meio ambiente do trabalho.

Uma possibilidade seria reduzir a tributação, utilizando-se desta estratégia como um incentivo para aquelas empresas que demonstrassem estar adequadas à legislação trabalhista, pois, afinal, toda a sociedade perde com estes danos decorrentes do desequilíbrio ambiental.

Por este esboço, tendo em vista que todos amargam prejuízos indiscutíveis, é inevitável concluir que investir em prevenção, além de proporcionar um retorno financeiro para o empregador, demonstra uma atuação adequada e ética da empresa, contribui para a melhoria das contas da Previdência Social e, finalmente, promove um ganho emocional dos empregados que se sentem valorizados e respeitados.

Todos estes fatores conjugados geram um efeito sinérgico positivo, resultando em maior produtividade. Como se vê, a gestão adequada dos riscos para preservação da saúde e integridade dos trabalhadores não se resume simplesmente ao cumprimento de normas para

¹⁴⁶ OLIVEIRA, op. cit., p. 33.

atender à legislação e fugir das multas trabalhistas. Vai muito além disso. Representa uma moderna visão estratégica dos negócios e requisito imprescindível para a sobrevivência empresarial no longo prazo.¹⁴⁷

Isto posto, torna-se inegável reconhecer que o empregador consciente e motivado por iniciativas do Poder Público, contribuirá para a construção de uma sociedade melhor, que caminha em direção aos preceitos constitucionais.

Há, por conseguinte, uma razão para a existência da legislação trabalhista, de modo que a tutela por um adequado equilíbrio ambiental do trabalho mostra-se como uma medida de fundamental importância para tais finalidades e é essencial para prevenção de danos que poderão acometer a pessoa humana pelo ponto de vista não necessariamente patrimonial.

¹⁴⁷ OLIVEIRA, op. cit., p. 29.

CONCLUSÃO

Passando-se às considerações finais, importa registrar que a abordagem histórica realizada no trabalho mostrou-se essencial para relatar todos aqueles problemas que ocorriam nos séculos passados - com a excessiva valorização das máquinas e da economia capitalista – e que refletiram na forma como o ordenamento jurídico trabalhista foi construído.

Pode-se dizer também que foram estas péssimas condições de trabalho, acompanhadas pela evolução do próprio direito, que fizeram com que os olhares do mundo jurídico se voltassem para a necessidade de proteção da pessoa humana.

Neste sentido, espera-se que o leitor tenha compreendido que os danos existenciais surgem dentro de tal contexto, representando uma categoria de danos imateriais independente e que está ancorada em dois requisitos principais, quais sejam, prejuízo a um projeto de vida pessoal e, alternativa ou cumulativamente, à vida de relação do indivíduo lesado.

Vive-se atualmente um momento de grande instabilidade econômica, sendo bastante compreensível que temas que envolvam a precarização e flexibilização das relações de trabalho acabem recebendo notável repercussão dentro da esfera legislativa. Talvez seja esta uma das razões que motivaram o autor a enfatizar a importância histórica das leis trabalhistas e, dentro desta perspectiva, também da construção de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Coube refletir também em relação aos danos que decorrem em ambientes de trabalho que não são necessariamente desequilibrados, mas que, em meio à aplicação de uma estratégia empresarial de *endomarketing*, também poderiam ocasionar danos semelhantes aos trabalhadores.

De tal sorte, diante de todos os números apresentados, defende-se que o melhor remédio contra os acidentes, doenças e mortes que decorrem do trabalho continua sendo a prevenção.

E, sendo certo que muitos destes problemas ligados ao trabalho indubitavelmente desencadearão em danos existenciais, sobleva-se a seguinte questão: o reconhecimento deste novo instituto não estaria fragilizando os alicerces da responsabilidade civil?

A resposta para esta pergunta deverá vir do próprio Poder Judiciário, que deverá impedir a banalização do dano existencial, analisando criteriosamente cada caso antes de

deferir o pedido e, por conseguinte, fixar o *quantum* indenizatório. Desta forma, é certo que nem toda lesão deverá ocasionar o dano existencial, sendo esta a principal percepção para diferenciar tal intuito daqueles que já vem sendo amplamente aplicados, como o dano moral.

Por este prisma, espera-se que o leitor tenha compreendido a importância da construção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, questão que, além de proporcionar uma maior qualidade de vida e dignidade aos trabalhadores, também auxiliará na redução de despesas que, de uma forma ou de outra, serão arcadas pela própria sociedade.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRADORES – O portal da Administração. **Definição de endomarketing:** gestão de resultados. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/definicao-de-endomarketing-gestao-de-resultados/65864/>. Acesso em: 16 nov. 2015.

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

ALMEIDA, Rafael. Um problema do Brasil contemporâneo. **Revista LABOR**. Disponível em http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/2ceb8a7a18154b319e2907c614ac5b73/Labor+Ano+I+N%C3%BAmero+1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=2ceb8a7a-1815-4b31-9e29-07c614ac5b73 Acesso em 05 jan. 2016.

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

BIÃO, Fernanda; FROTA, Hidemberg Alves da. **O fundamento filosófico do dano existencial**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2653, 6 out. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17564>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

BORGES, A. T., [et al]. **Akrópolis**, Umuarama, v. 17, n. 1, p. 13-20, jan./mar. 2009.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO. Acesso em 23/11/2015.

BRASIL. **Código Civil (2002)**. Código civil brasileiro e legislação correlata. – 2. ed. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. Disponível em <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70327/C%C3%B3digo%20Civil%202%20ed.pdf?sequence=1> Acesso em 03 jan. 2015.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em 07 jan. 2016.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº TST-RO-01305-2009-032-03-00-3**. Minas Gerais, 25 de Julho de 2011. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/47886707/trt-3-26-01-2012-pg-167> Acesso em 07 jan. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 000727-76.2011.5.24.0002**. Embargante: CASSEMS. Embargada: Margaret Flores Nunes Viana. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=727&digitoTst=76&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0002> Acesso em 07 jan. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-523-56.2012.5.04.0292**. Recorrente: RBS - Zero Hora Editora Jornalística S.A.. Recorridas: Diones De Souza Chaves e Wr Log Distribuidora De Jornais Ltda. Relator: Vieira de Mello Filho. Brasília, 26 de Agosto de 2015. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=523&digitoTst=56&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0292&consulta=Consultar> Acesso em 07 jan. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-523-56.2012.5.04.0292**. Recorrente: RBS - Zero Hora Editora Jornalística S.A.. Recorridas: Diones De Souza Chaves e Wr Log Distribuidora De Jornais Ltda. Relator: Vieira de Mello Filho. Brasília, 26 de Agosto de 2015. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=523&digitoTst=56&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0292&consulta=Consultar> Acesso em 07 jan. 2016.

st=523&digitoTst=56&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0292&consulta=Consultar Acesso 07 jan. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 7165920125020023**. Relator: Emmanoel Pereira. Brasília, 14 de agosto de 2015. Disponível em <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219807657/recurso-de-revista-rr-7165920125020023> Acesso em 07 jan. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 2605774820105050000**. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 20 de março de 2015. Disponível em <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175660147/rec2605774820105050000/inteiro-teor-175660167> Acesso em 07 jan. 2016.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

COSTA, Leticia; KOYAMA, Mitti; MINUCI, Elaine; FISCHER, Frida. Morbidade declarada e condições de trabalho: o caso dos motoristas de São Paulo e Belo Horizonte. **Revista São Paulo em Perspectiva**, 17(2): 54-67, 2003.

COUTINHO, Aldacy. Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v.2 n.23 - Outubro - 2013 - Tema: Meio Ambiente do Trabalho.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. São Paulo: LTr, 2008, p. 120.

FEITEN, Jessica. NR 36 está valendo. Regulamentação para indústrias de frigoríficos e abatedouros exige mudanças nos ambientes de trabalho e redução dos riscos no setor. **Revista Proteção**. Junho/2013 – Ano XXVI.

FERNANDES, Fábio. O Princípio Da Prevenção No Meio Ambiente Do Trabalho. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. III – n. 13, p. 77-101 – out./dez. 2004 Disponível em file:///C:/Users/Marcos/Downloads/BC_013_Art05%20(1).pdf Acesso em 15 dez. 2015.

FERREIRA, Marcus Moura. **O direito ao trabalho no conjunto mais amplo dos direitos humanos**. Aspectos de sua proteção jurídica no direito constitucional brasileiro. Disponível em http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_60/Marcus_Ferreira.pdf Acesso em 15 dez. 2015.

FIGUEIREDO, Luciano; FIGUEIREDO, Roberto. **Direito Civil. Obrigações e responsabilidade civil**. 4ª ed. rev. amp. Atualizada. Bahia: Editora Juspodium, 2015.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

FREDES, Andrei Ferreira. Danos À Privacidade: Das Origens À Privacidade Na Internet - Privacy Damage: From The Origins Until Privacy On The Internet. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 15, nº 1259, 23 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.tex.pro.br/index.php/artigos/306-artigos-jun-2015/7237-danos-a-privacidade-das-origens-a-privacidade-na-internet-privacy-damage-from-the-origins-until-privacy-on-the-internet>. Acesso em 10/12/2015.

FROTA, Hidemberg Alves da. Dano existencial: noções fundamentais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3046, 3 nov. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20349>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

FUNDACENTRO. **Fundacentro Apoia Movimento Abril Verde** <Disponível em <http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2015/3/fundacentro-apoia-movimento-abril-verde> > Acesso em: 03 abr. 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil**. 10. ed. rev., e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo Goldschmidt ; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Dano existencial no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3951, 26 abr. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/27899>>. Acesso em: 16 nov. 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito das obrigações: parte especial, tomo II: responsabilidade civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. – 14. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012.
GREY, Natália de Campos. Os novos danos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2109, 10 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12600>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 128.

IBGE. **Indicadores IBGE 1º Trimestre de 2015**. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/agropecuaria/producaoagropecuaria/abat-e-leite-couro-ovos_201501_publ_completa.pdf. Acesso em 05/01/2015.

JUNIOR, Éber Assis dos Santos. Do que adoecem e morrem os motoristas de ônibus? **Rev. Bras. Med. Trab.**, Belo Horizonte, vol. 1, nº2, p. 138-147, out-dez, 2003.

JUNIOR, Francisco Milton Araújo. **Dano Moral Decorrente Do Trabalho Em Condição Análoga À De Escravo: Âmbito Individual E Coletivo**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313014/4.+Dano+moral+decorrente+do+trabalho+em+condi%C3%A7%C3%A3o+an%C3%A1loga+%C3%A0%20de+escravo+-+%C3%A2mbito+individual+e+coletivo> Acesso em 05 jan. 2016.

LEITE, Gisele. **Apontamentos sobre o nexa causal**. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2353> Acesso em 25 nov. 2015.

LOPES, Teresa Ancona. **O Dano Estético: responsabilidade civil**. 3ª ed., rev., ampl. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no direito do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre, v. 24, n. 284, p. 10, fev. 2013.

MARQUES JR, Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sociojurídicas**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIA INFÂNCIA. **Infografia: trabalho infantil no Brasil**. Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/trabalho infantil/infografia-trabalho-infantil-no-brasil/> Acesso em 15 dez. 2015.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA. **Exportação**. Disponível em <http://www.agricultura.gov.br/animal> Acesso em 05 jan. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015 - 2016**. Disponível em <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814D5270F0014D71FF7438278E/Estrat%C3%A9gia%20Nacional%20de%20Redu%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Acidentes%20do%20Trabalho%202015-2016.pdf> Acesso em 15 dez. 2015.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PARANÁ. **MPT-PR quer indenização de R\$ 20 milhões em frigorífico em Maringá, no Paraná**. Disponível em <http://www.prt9.mpt.gov.br/procuradorias/45-noticias/noticias-prt-curitiba/444-mpt-pr-quer-indenizacao-de-r-20-milhoes-em-frigorifico-em-maringa-no-parana>. Acesso em 05 jan. 2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PARANÁ. MPT-PR soma mais de 1400 investigações com o tema exploração de crianças e adolescentes. **InformAtivo PRT9**. Ano 14, nº35, julho de 2013.

MINISTÉRIO PÚBLICO EM ALAGOAS. Você já foi vítima de assédio moral? Prática humilhante pode levar trabalhador à depressão. **Revista MPT**. Ano 2 – nº 5 – Janeiro a Março de 2015, p. 6.

MORAES, Giovanni. **Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho 2013**. 10 Ed, V.1. Livraria Virtual: Gerenciamento Verde, 2012.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. **Revista LTr**, São Paulo, ano 63, n. 05, p. 583-587, maio 1999.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. Ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 50.

O GLOBO. **Atividade de risco: 5 milhões de trabalhadores se acidentaram em um ano, diz IBGE**. Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/atividade-de-risco-5-milhoes-de-trabalhadores-se-acidentaram-em-um-ano-diz-ibge-16509336> Acesso em 15 dez. 2015.

OJEDA, Igor. **Fiscalização flagra exploração de trabalho escravo na confecção de roupas da Renner**. Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/2014/11/fiscalizacao-flagra-exploracao-de-trabalho-escravo-na-confeccao-de-roupas-da-renner/> Acesso em 05/01/2016.

OLIVEIRA, Evaldo Rosa de. **A existência precede a essência: a condição humana em Sartre**. Disponível em: < <http://pensamentoextemporaneo.com.br/?p=634> > Acesso em 25 nov. 2015.

OLIVEIRA, Marcel Thiago de. Cortadores de cana e o princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2121, 22 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12669>>. Acesso em: 18 dez. 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional** – 4. Ed. ver., ampl. São Paulo: LTr, 2008.

ONUBR. OIT: **um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho**. Disponível em <http://nacoesunidas.org/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>. Acesso em 15 dez. 2015.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PERDIGÃO, Paulo. **Existência & Liberdade: Uma Introdução à Filosofia de Sartre**. Porto Alegre: L&PM, 1995.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2000.

PORTAL BRASIL. **País gasta cerca de R\$ 70 bilhões com acidentes de trabalho**. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/saude/2012/04/pais-gasta-cerca-de-R-70-bilhoes-com-acidentes-de-trabalho> Acesso e 15 dez. 2015.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/03/AEPS-2013-v.-26.02.pdf> Acesso em 15 dez. 2015.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 4, ed. São Paulo: Saraiva, 1965.

_____. **Lições preliminares de direito**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

REVISTA EMERGÊNCIA. **Número de Acidentes e Doenças do Trabalho no Brasil, de 1970 a 2013**. Disponível em http://www.revistaemergencia.com.br/upload/protecao_materiaarquivo/736.pdf Acesso em 15 dez. 2015.

REIS, Fátima. A epidemia que vem dos frigoríficos. **Revista LABOR**. Revista anual do Ministério Público do Trabalho (Trabalho escravo: um problema do Brasil contemporâneo), ano I, nº 1, Brasília, outono de 2013.

RIZZATO, Almir. **Meio ambiente do trabalho – segurança e saúde do trabalhador: espaço não adequado ao trabalhador representa agressão à sociedade**. Disponível em <http://www.rumosustentavel.com.br/meio-ambiente-do-trabalho-seguranca-e-saude-do-trabalhador-espaco-nao-adequado-ao-trabalhador-representa-agressao-a-sociedade/> Acesso em 10 jan. 2015.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. 5ª ed. Ver. e aumentada – São Paulo: LTr, 2014.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no Direito Brasileiro**. 1º Volume, 2ª edição. José Konfino Editor, 1954.

SANTOS, Osmar de Almeida. **Em busca do emprego perdido: o futuro do trabalho na era tecnológica**. São Paulo: Textonovo, 1997.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Trabalho escravo e dano moral**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12084. Acesso em 10 dez. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SARTRE, Jean-Paul. **O ser e o nada. Ensaio de ontologia fenomenológica**. 16 ed. Tradução e Notas de Paulo Perdigão. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

SCHIAVONI, Eduardo. **Confecção que atendia grifes famosas usava trabalho escravo em SP, diz MPF**. Disponível em <http://noticias.bol.uol.com.br/ultimas->

noticias/brasil/2014/05/01/por-trabalho-escravo-mpf-denuncia-4-pessoas-de-confeccao-da-zara.htm Acesso em 05 jan. 2016.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil**: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

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

SILVA, Leda Maria Messias da [et al]. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. 1. Ed. – Curitiba : JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.

SMITH *apud* GORZ, Andre. **Crítica da divisão do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho> Acesso em 18 dez. 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituição de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Trabalhadora que teve o casamento prejudicado por exigência de jornadas muito extensas deve ser indenizada por dano existencial**. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=941052&action=2> Acesso em 04 jan. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Notícias do TST.** Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo e deve coibir a prática em todo o país. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais Acesso em 15 dez. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Walmart é absolvido de indenizar comerciária por dano existencial por jornada excessiva.** Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/walmart-e-absolvido-de-indenizar-comerciar-por-dano-existencial-por-jornada-excessiva Acesso em 04 jan. 2016.

VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil.** Volume único. São Paulo: Scipione, 2001.

ZENNI, Alessandro; OLIVEIRA, Claudio. **(Re)significação dos princípios de direito do trabalho.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2009.