



DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR E OS LIMITES AO EXERCÍCIO DO PODER DE DIREÇÃO: O DANO EXISTENCIAL NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

HUMAN RIGHTS WORKER AND THE LIMITS TO STEERING POWER EXERCISE: THE EXISTENCIAL DAMAGE IN LABOR LAW

Eddla Karina Gomes Pereira

Doutora em Desenvolvimento e Meio Ambiente (UFPB), mestra em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal da Paraíba (2010), possui mestrado em Gênero e Políticas de Igualdade pela Universidad de Valencia (Espanha). É especialista em Direito Processual pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2009) e graduada em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ). Atualmente é professora da Universidade Federal Rural do Semiárido – UFRSA.

Élida Raianne Pedroza de Castro

Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário Graduada em Direito pela Universidade Regional do Cariri (URCA).

Submissão: 29/03/16.

Aprovação: 13/07/17.

Resumo

O dano existencial é a ofensa à integridade física e/ou psíquica de um indivíduo que, no âmbito das relações de trabalho, tem como sujeito passivo o trabalhador. Diante do crescente contexto de violação à dignidade dos trabalhadores no Brasil, é relevante a discussão sobre o dano existencial na seara trabalhista e sua repercussão no gozo de direitos fundamentais. Isto porque excessos no exercício do poder de direção acabam por ampliar deliberadamente o estado de subordinação do empregado. Neste sentido, desenvolver-se-á uma pesquisa bibliográfica e exploratória sobre o dano existencial no Brasil, atentando para a posição assumida pela Justiça do Trabalho. Em sede de conclusão, observa-se que a jurisprudência brasileira tem admitido o reconhecimento da aplicabilidade do conceito de dano existencial, sobremaneira em face da necessidade premente do desestímulo de práticas desta natureza.

Palavras-chave: Dano. Trabalho. Dignidade.

Abstract

Existential damage is the harm to physical and/or psychological of an individual in the context of labor relations has as taxable worker. Faced with the growing context of violation of the dignity of workers in Brazil, it is important to discuss the existential damage in labor harvest and its impact on the enjoyment of fundamental rights. This is because excesses in the exercise of power steering turn out to deliberately expand the employee's subordination state. In this sense, it will be developed a bibliographical and exploratory research on the existential damage in Brazil, noting the position taken by the Labour Court. In place of conclusion, it is observed that the Brazilian case law has allowed the recognition of the applicability of the concept of existential damage, greatly in view of the pressing need of discouraging practices of this nature.

Keywords: Damage. Labor. Dignity.

1 Introdução

A temática do dano existencial, também chamado de dano à existência do trabalhador, começou a formação da sua base teórica na Itália, sendo resultado de discussões doutrinárias e jurisprudenciais neste país. Trata-se de modalidade de ofensa aos direitos da personalidade humana que impossibilita o indivíduo a se relacionar em sociedade, impedindo-o de vivenciar os seus projetos profissionais, sociais e/ou pessoais, de modo a interferir no seu bem-estar físico ou psíquico.

Os desafios atuais enfrentados pelo ordenamento jurídico brasileiro fizeram com que em reincidentes oportunidades esta temática tenha sido enfrentada pela doutrina, que influenciou o reconhecimento da responsabilidade civil dos empregadores pela prática de dano existencial em várias decisões de tribunais trabalhistas brasileiros. Não há, contudo, até o momento, normas positivadas que regulamentem a aplicação desta espécie de dano extrapatrimonial.

A doutrina entende que o conceito de dano existencial é aplicável a alguns ramos do Direito, a exemplo do Direito Ambiental. O conceito de dano existencial gira em torno da ideia de que se trata de um dano que afeta negativamente o cotidiano de um sujeito, submetendo-o a restrições no tocante à fruição do direito de se relacionar em sociedade ou frustrando seus projetos de vida.

A partir de uma abordagem acerca da construção do conceito de dano existencial, observar-se-á que tal conceito guarda pertinência temática com a realidade do Direito do Trabalho no Brasil, tendo em vista a reincidência de abusos dos empregadores no exercício do poder de direção. Tal contexto impõe a discussão do tema, bem como a sua normatização e aplicação pelos tribunais, a fim de se resguardar os direitos humanos do trabalhador,

notadamente diante do seu contexto de vulnerabilidade.

Assim, a partir de uma breve abordagem acerca dos direitos da personalidade, buscar-se-á compreender em que medida a jurisprudência brasileira vem enfrentando as situações em que se reconhece a configuração de dano existencial.

Para tanto, utilizar-se-á o método de pesquisa bibliográfica e exploratório, uma vez que o tema será enfrentado por meio da análise de fontes secundárias, a fim de investigar julgados e estudos doutrinários que viabilizem a compreensão acerca do dano existencial no âmbito laboral.

2 Poderes do empregador e subordinação do empregado

Para que se configure uma relação de emprego, é necessário que esta relação não seja eventual, que haja onerosidade, pessoalidade, que o empregado seja pessoa física e que ele esteja subordinado aos comandos do empregador no que tange à forma pela qual a prestação do serviço deve ser desenvolvida. A subordinação, portanto, impõe que o empregado não é autônomo no desempenho de suas funções, já que ele não assume os riscos da atividade econômica explorada.

Em decorrência de o empregador arcar potencial ou efetivamente com os prejuízos eventualmente existentes, a relação empregatícia confere ao empregador prerrogativas. O direito de determinar o modo pelo qual os empregados devam executar as suas atividades laborais, de fiscalizar e punir disciplinarmente, por exemplo, decorre da alteridade que caracteriza a relação de emprego. O poder do empregador, decorrente de imposição legal, de direção, de comando e de gestão do empregador, entretanto, diz respeito exclusivamente ao desempenho das atividades laborais próprias do vínculo empregatício. Sérgio Pinto Martins (2014, p. 149), ao explicar o caráter sinalagmático desta relação explica que neste contexto “o empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pela óptica do empregador.”.

O poder de direção abrange o poder de organização, de controle, de fiscalização e o poder disciplinar.

O poder de organização diz respeito à prerrogativa do empregador de estabelecer critérios para concatenar a atividade econômica desenvolvida e os fins para os quais se destina a empresa. Manifesta-se na organização do empreendimento e autoriza o empregador a

determinar o modo pelo qual a atividade deverá ser desenvolvida, a maneira pela qual a estrutura da empresa deve ser utilizada para o desempenho das atividades, as normas quanto ao horário, local de trabalho e métodos de execução das tarefas. O poder de organização também confere ao empregador a capacidade de elaborar o regulamento da empresa, bem como todo o conjunto de regras referentes a aspectos técnicos, relativos ao desempenho das atividades laborais, inclusive quanto às medidas disciplinares.

Devido à subordinação, as atividades desenvolvidas pelo empregado devem ser executadas de acordo com as determinações dadas pelo empregador. Desse modo, deve-se observar que a subordinação, sendo um elemento da relação de emprego, não deve ser interpretada ou exercida de forma ilimitada, levando o trabalhador a situações vexatórias, exaustivas, análogas à escravidão ou à servidão, por exemplo. O poder de direção a que está sujeito o empregado não é, portanto, absoluto. A ele se aplicam limites internos e externos. Como limites a esta prerrogativa do empregador, podem-se mencionar os princípios estabelecidos pela Constituição Federal, as leis, as normas coletivas e o contrato de trabalho. Ademais, configuram limites internos ao poder de direção a boa-fé objetiva e o exercício regular do direito (MARTINS, 2014, p.232), que orientam as relações contratuais sob a égide da legislação brasileira.

A prática de condutas abusivas por parte do empregador no exercício do poder de direção, pois, além de outras consequências, pode causar danos imateriais ao trabalhador, acarretando limitações ao gozo de direitos fundamentais ao indivíduo, inclusive fora do ambiente laboral. Este tipo de dano imaterial, a depender das circunstâncias verificadas no caso concreto, pode ser classificado como dano existencial, que, como todo dano, acarreta o dever de recomposição do patrimônio material ou imaterial atingido.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, trouxe a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil. Ademais, constitui objetivo da Constituição Federal vigente promover o bem de todos, sem qualquer forma de discriminação. A dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico pátrio, portanto, é um valor supremo que serve de base para os direitos fundamentais e, por isso, deve ser, inescusavelmente, um valor tutelado também pelo empregador no âmbito das relações laborais, sob pena de responsabilidade, inclusive por ato de terceiro (*culpa in vigilando* ou *in eligendo*).

A Constituição Federal de 1988, no Capítulo II do Título II, quando trata dos direitos sociais, do artigo 6º ao 11, afirma expressamente que a questão da dignidade da pessoa

humana deve ser levada em consideração tanto para a defesa de direitos individuais quanto para a tutela de direitos coletivos, pois a dignidade humana abrange os valores inatos da pessoa em todos os tipos de relações sociais.

A busca do pleno emprego está qualificada, em nossa Constituição, como um dos princípios da ordem econômica que, conforme o disposto no *caput* do artigo 170, deve ter por finalidade assegurar a todos uma existência digna. Ademais, a liberdade no exercício do trabalho está prevista no inciso XIII do artigo 5º, o qual prescreve o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que sejam atendidas as qualificações profissionais exigidas por lei.

Assim, a proibição de qualquer ato (comissivo ou omissivo) que acarrete ofensa, dano ou prejuízo aos indivíduos tem por objetivo tutelar e garantir uma existência digna aos seres humanos, pois que a dignidade da pessoa humana é a base na qual se apoiam os direitos fundamentais, os quais devem ser observados em todo processo de criação, de interpretação e de aplicação de normas.

A Constituição Federal de 1988 prevê, no artigo 5º, X, a proteção aos direitos da personalidade, estabelecendo que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. O Código Civil, nos artigos 11 a 21, também prevê normas atinentes aos direitos da personalidade. Conforme o artigo 8º, parágrafo único, da CLT, “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Assim, por haver omissão da legislação específica e por não haver incompatibilidade do Código Civil com os princípios que orientam o direito do trabalho, tais dispositivos são plenamente aplicáveis às relações de trabalho.

Os direitos da personalidade, por serem direitos subjetivos da pessoa que abrangem aspectos físicos, morais e intelectuais, objetivam a preservação da integridade física, moral e intelectual dos indivíduos. Estes direitos são oponíveis *erga omnes*; imprescritíveis; inextinguíveis, porque são inatos e ligados à pessoa humana; impenhoráveis, em decorrência de sua indisponibilidade; são intransmissíveis e irrenunciáveis; ilimitados, porque não há um rol taxativo de quais são os direitos da personalidade; vitalícios, por serem próprios da condição humana, sendo que alguns destes direitos continuam ligados à pessoa mesmo após a morte (o direito de respeito à sua memória, por exemplo).

Quando ameaçados, segundo o artigo 12 do Código Civil, pode-se exigir a cessação imediata dos motivos que geraram tal contexto e, quando lesados, é cabível a reclamação por

perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

O dano existencial, nesta conjuntura, é uma espécie de ofensa que lesiona o patrimônio imaterial dos indivíduos que, como qualquer outro bem fundamental, deve ser tutelado pelos próprios indivíduos, pela sociedade e pelo Estado.

3 Construção doutrinária e jurisprudencial acerca do dano existencial

Tema relativamente recente na doutrina e na jurisprudência brasileira, o conceito de dano existencial é originário da Itália, onde esta temática foi desenvolvida doutrinária e jurisprudencialmente. Neste país, a questão do dano existencial passou por uma evolução tanto em relação à conceituação quanto no tocante à sua denominação.

Como outra espécie de dano imaterial (além do dano moral), surgiu o dano à vida de relações, que se refere às lesões causadas à pessoa em suas atividades cotidianas, com impacto significativo na vida dos indivíduos em sociedade. Posteriormente, uma nova espécie de dano imaterial foi construída: o dano biológico. Esta nova espécie de dano extrapatrimonial diz respeito aos danos causados via redução da capacidade laboral devido aos prejuízos físicos e psíquicos do trabalhador.

Entretanto, discussões doutrinárias suscitaram a inexatidão da expressão “dano biológico”. Disto resultou a reformulação desta espécie de dano extrapatrimonial, relacionado aos projetos de vida humanos. Assim, o dano existencial passou a ser entendido como aquele que atinge negativamente as atividades atinentes à vida de relações e/ou aos projetos de vida humanos. A conduta danosa, nesse último caso, lesiona a própria existência humana, limitando os planos e expectativas dos indivíduos em relação à sua vida. Tais modalidades de dano existencial se demonstram plenamente compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro, tanto que vêm adquirindo progressivo reconhecimento na jurisprudência dos tribunais brasileiros.

3.1 Aspectos gerais acerca do dano existencial

O dano existencial é uma espécie de dano imaterial ou extrapatrimonial, uma vez que afeta negativamente direitos da personalidade e, por conseguinte, a dignidade da pessoa humana. A configuração do dano existencial tem sido reconhecida na jurisprudência brasileira no âmbito do Direito do Trabalho, do Direito Civil, bem como no Direito Ambiental.

Flaviana Rampazzo Soares (2015) cita como exemplo de dano existencial no Direito Civil a transfusão de sangue contaminado com o vírus HIV. Isto porque, neste caso, há uma alteração nas atividades rotineiras do indivíduo que sofreu o dano e, também, em sua vida de relações. Há, também, prejuízo ao sistema imunológico do portador de HIV, que deve ingerir medicamentos que podem acarretar efeitos colaterais. Além disso, há um notório preconceito em relação às pessoas portadoras deste vírus, o que prejudica seu convívio em sociedade.

No âmbito no Direito Ambiental, por sua vez, é possível trazer como exemplo a hipótese em que uma indústria despeja resíduos tóxicos em um rio, poluindo-o. Imaginemos que neste rio um grupo de pescadores exerce as suas atividades laborais essenciais à sua subsistência. Neste caso, além de atingir diretamente o ecossistema, a poluição causada pela indústria também causou danos ao grupo de pescadores, já que restou prejudicada a pesca, atividade da qual provém o sustento deste grupo, afetando os seus projetos de vida. Em decorrência disso, o grupo de pescadores terá sua rotina alterada ao se ver obrigado a procurar outro local para o trabalho ou, até mesmo, outra atividade.

No âmbito do direito do trabalho, são crescentes as situações práticas que ensejam o reconhecimento de dano de natureza existencial, sobretudo porque os anseios do mercado e a vinculação extrema ao compromisso de maximização dos lucros muitas vezes repercutem na precarização e vulnerabilização dos empregados.

3.1.1 Dano existencial no direito do trabalho

No âmbito trabalhista, o dano existencial também é chamado de dano à existência do trabalhador. Trata-se de uma conduta ilícita cujo sujeito ativo é o empregador ou pessoas com poder de gestão ou comando por delegação. Materializa-se por comportamentos abusivos que privam o empregado do convívio em sociedade e, reflexamente, da prática de suas atividades habituais ou da concretização de seus projetos de vida.

Observa-se que tal espécie de dano extrapatrimonial está presente em situações de privação da fruição de direitos básicos pelos empregados, em face de uma conduta abusiva do empregador ou superiores hierárquicos. Nesse sentido, o que caracteriza tal lesão é o abuso do poder de direção, que acarreta ao trabalhador uma frustração aos seus projetos de vida e/ou à sua vida de relações, isto é, ao seu convívio em sociedade.

Flaviana Rampazzo Soares (2009, p. 44) conceitua o dano existencial como sendo

a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É

uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano normalmente tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina.

No que diz respeito ao reconhecimento da prática de dano existencial no Direito do Trabalho, deve-se atentar que, para o fato ser apurável pela justiça do trabalho, deve ser decorrente da relação de trabalho. Caso a origem do dano não envolva aspectos ligados à relação trabalhista, a sua reparação deve ser pleiteada na justiça comum, tal como ocorre nos danos imateriais de natureza ambiental.

A análise da situação fática, no que diz respeito ao enquadramento do dano como sendo existencial, deve ser feita cautelosamente. Isto porque, para sua caracterização, é necessário que ele seja real, de modo a efetivamente gerar prejuízos de foro íntimo ao trabalhador ou às suas relações com o meio social. Significa dizer que, caso haja uma jornada de trabalho que corriqueiramente exceda o limite legal de dez horas por dia, mas isso não acarrete frustrações ou reais prejuízos à esfera íntima do trabalhador, por exemplo, não há de se cogitar a existência de dano existencial.

Nesse sentido, não obstante a jornada de trabalho extrapole de modo habitual o limite legal de dez horas diárias, se o empregado desempenha suas atividades laborais sem que isto interfira em seu projeto de vida ou em sua vida de relações, não haverá a configuração de dano existencial. Vejamos o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, sobre a necessidade de ocorrência de prejuízo efetivo para a configuração do dano existencial:

CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. [...] No caso em apreço, o Autor pretendia a oitiva de testemunha com fito de demonstrar a prestação de horas extras a fim de receber indenização por dano existencial pela jornada exaustiva. [...] DANO EXISTENCIAL. INOCORRÊNCIA. Para a configuração do dano existencial, mister que o trabalhador tenha frustração concreta de projetos de vida, ou mesmo danos ao convívio social e familiar. Não basta, pois, a simples existência de jornadas de trabalho em regime suplementar, ou mesmo longos períodos sem a fruição de férias, por exemplo, sendo imprescindível que, a partir de tais circunstâncias, haja efetiva frustração existencial ao trabalhador. Havendo mera narrativa genérica, sem o apontamento de danos concretos, não se há falar em dano existencial. Nega-se provimento. (TRT da 23.ª Região; Processo: 0000789-66.2014.5.23.0026 ED; Data de Publicação: 13/05/2015; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: ELINEY BEZERRA VELOSO).

Como requisito para configuração da espécie de dano existencial, portanto, exige-se

que haja uma limitação prejudicial ao exercício das atividades cotidianas do sujeito, impedindo-o de desenvolver atividades que contribuam para a promoção do desenvolvimento do indivíduo, tanto do ponto de vista pessoal quanto do ponto de vista social.

Deve-se observar, assim, que as restrições resultantes do ato danoso devem prejudicar o exercício das atividades cotidianas, acarretando a necessidade de modificar a forma de se relacionar do trabalhador ou, até mesmo, impossibilitar o exercício de manutenção de suas relações sociais, o que desvirtua a função social do trabalho, que, ao invés de ser de conferir dignidade para a vida em sociedade, restringe e limita a capacidade de interação da vítima. Desse modo, é imprescindível que a conduta abusiva do empregador cause lesão aos direitos da personalidade. Nesse sentido, observe-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

DANO EXISTENCIAL - “[...] As mudanças sociais, econômicas e políticas elevaram a pessoa humana ao centro do ordenamento jurídico, entendendo que o valor da dignidade humana é início e fim de tutela do Direito. [...] Com esse objetivo, a metodologia de estudo do dever de reparar sofreu impactos da elevação da pessoa ao centro do ordenamento jurídico, passando, então, a tutelar a proteção dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais, dentre eles, o dano existencial. Defendemos, por conseguinte, que o dano existencial constitui uma afronta à dignidade da pessoa humana, culminando no desrespeito à solidariedade social, ao ter como consequência um dano injusto que afeta a existência digna do sujeito. O dano existencial restringe a existência do trabalhador, ao limitar a sua liberdade de se autodeterminar socialmente. No plano do Direito do Trabalho, o dano existencial, provocado, por exemplo, por jornadas exaustivas, trabalho análogo à condição de escravo e por acidentes do trabalho, obriga o trabalhador a se (re)orientar socialmente, limitado que foi em sua liberdade. O empregador interfere diretamente nas relações sociais do empregado, ao desrespeitar a sua dignidade, causando-lhe o dano existencial. Com efeito, o dano existencial é autônomo em relação dano moral, que afeta a subjetividade da pessoa humana, e assim, deve ser reparado de forma distinta. [...] Assim, por meio do reconhecimento do dano existencial, o Direito do Trabalho amplia o seu espectro de proteção, caminha rente à realidade e à pulsação da vida, e reconhece o dever de respeito às condições dignas de trabalho, fazendo cumprido o seu papel de dignificação, bem como de realização da pessoa humana pelo trabalho”. (Ariete Pontes de Oliveira e Luiz Otávio Linhares Renault. O Dever de Reparar o Dano Existencial no Plano do Direito do Trabalho, in *Direitos do Trabalhador: teoria e prática: homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros*. Belo Horizonte: RTM, 2014, p. 98/99). (TRT da 3ª Região; Processo: 0001073-93.2014.5.03.0135 RO; Data de Publicação: 22/05/2015; Disponibilização: 21/05/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 116; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt).

Os tribunais do trabalho, pois, vêm sendo enfáticos no sentido de que, para haver dano

existencial, é imprescindível haver uma restrição à liberdade do trabalhador, que resta limitada em face de interferências negativas provocadas pela relação laboral em desfavor das suas relações sociais.

Em se tratando dos requisitos para o reconhecimento do dano existencial, a jurisprudência exige os mesmos afetos à responsabilidade civil subjetiva, nos termos do seguinte julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

DANO EXISTENCIAL. REQUISITOS PARA CONCESSÃO. A indenização por dano existencial, como espécie de dano moral, somente é suscetível de ser deferida na presença indubitável da conduta dolosa ou culposa imputável ao empregador, do nexo de causalidade e do prejuízo de ordem moral ou material comprovadamente sofrido pelo postulante, incumbindo-lhe o ônus de tal demonstração, por se tratar de fato constitutivo do direito pretendido. (TRT da 12ª Região; Processo: RO 0001728-43.2013.5.12.0008; Relatora: Ministra Teresa Regina Cotosky; Publicado no TRT/SC/DOE em 05/09/2014). (grifo nosso).

Assim, para que haja a indenização por dano existencial, é necessário que o empregado comprove a conduta do empregador, individualizando-a, seja ela dolosa ou culposa, além do efeito danoso e do nexo causal. Deverá, ainda, haver a comprovação do efetivo e real dano ao projeto de vida e/ou à vida de relações, decorrente de uma limitação abusiva da liberdade do trabalhador, do desrespeito à sua autonomia.

São, portanto, elementos constitutivos da reparação civil por dano existencial o ato ilícito, o nexo causal e o efeito danoso, sendo necessário, quanto a este, a frustração de projetos de vida e/ou à vida de relações do empregado. Assim, os efeitos do dano existencial não se projetam no aspecto pecuniário da vida do indivíduo; eles repercutem na vida do indivíduo, naquilo que ele almeja alcançar no futuro e/ou em suas relações no âmbito familiar e social.

Quando a lesão acarreta consequências negativas no projeto de vida da vítima, ele atinge metas, anseios e objetivos que propiciariam ao indivíduo a plenitude de sua existência como pessoa. Projeto de vida, portanto, é o que se idealiza para sentir-se satisfeito com a sua existência. O dano ao projeto de vida, dessa forma, pode gerar consequências que se mostram de difícil reparação ou, até mesmo, irreparáveis.

O dano a um projeto de vida pode decorrer, por exemplo, de exigências excessivas excessivas que inviabilizarem a continuidade de um curso universitário ou a realização de cursos para que o indivíduo possa aprimorar seus conhecimentos em sua área de atuação, evitando uma ascensão profissional.

A respeito do projeto de vida afetado por dano existencial, Hidemberg Alves da Frota e Fernanda Leite Bião asseveram (2010, p. 41-60):

o projeto de vida, para que seja indenizável em face de dano existencial, necessita (além de ter tido sua execução prejudicada por ato ilícito) possuir objeto lícito e ter estado, no cenário do *status quo ante*, imbuído de coeficiente mínimo de razoabilidade, sendo, em outras palavras, imperioso que, no contexto prévio à ocorrência da conduta ilícita, fosse um programa de ações realista e exequível, de possível ou provável concretização [...], em conformidade com o ordenamento jurídico pátrio.

O dano à vida de relações compreende ofensas físicas ou psíquicas que atinjam o empregado em suas interações sociais. Tais afrontas interferem nas atividades pessoais do indivíduo, prejudicando-as, uma vez que constroem o indivíduo em seu íntimo, a ponto de prejudicar o seu bem-estar e suas relações com outras pessoas.

O dano existencial atinge a vida de relações provocando alterações na forma em que se desempenham as atividades cotidianas do indivíduo, podendo prejudicar, também, as suas relações de um modo geral. Significa dizer que a conduta danosa atinge a forma pela qual o indivíduo, costumeiramente, desempenha suas atividades, bem como suas relações com outros indivíduos.

Conforme preleciona Flaviana Rampazzo Soares (2009, p. 47) “os sacrifícios, as renúncias, a abnegação, a clausura, o exílio, o prejuízo do cotidiano, uma interação menos rica do lesado com as outras pessoas, coisas e interesses, provisórias ou definitivas, todos esses elementos constituem dano existencial.”.

Tal lesão, pois, acarreta não só uma alteração de ânimo, mas modifica o modo pelo qual o sujeito exerce as suas atividades. Esta espécie de dano imaterial pode atingir não somente a forma pela qual uma atividade é exercida, mas também inviabilizar atividades costumeiras, que sem a ocorrência do dano poderiam ser normalmente realizadas (a prática de esporte que o trabalhador costumava realizar aos fins de semana, por exemplo).

A alteração prejudicial causada por esta espécie de dano, no âmbito da vida de relações, também atinge as relações familiares, afetivas, sociais, o lazer, enfim, abrange, também, as relações extralaborais, daí porque os efeitos do dano existencial são tão negativos, pois irradiam para a vida do empregado, comprometendo esferas não só profissionais da vida do obreiro.

A partir desta perspectiva, um exemplo clássico de dano existencial no trabalho citado pela doutrina, é o excesso de prestação de horas extras. Como se sabe, as horas extras são

aquelas realizadas além do limite previsto em lei, sentença normativa, convenção coletiva ou no contrato de trabalho. As horas extras podem ser prestadas antes ou depois do horário normal da jornada, bem como nos períodos destinados a repouso e alimentação. Ressalte-se, ainda, que, de acordo com o art. 59, *caput*, da CLT, a prestação de horas extras não pode superar o limite máximo de duas horas além da duração normal da jornada de trabalho diária.

O pagamento pelas horas extras não elimina o dano, pois tal indenização se configura como ressarcimento material pela prestação sistemática das horas extraordinárias. Assim, mesmo havendo a remuneração pelo desempenho extraordinário do trabalho, se for comprovado prejuízo ao projeto de vida e/ou à vida de relações do empregado, é admissível a condenação por dano existencial.

Vejamos o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região acerca de jornada exaustiva de trabalho:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. RESTRIÇÃO SISTEMÁTICA AO DESCANSO E LAZER. OFENSA A DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL. DANO MORAL. Desponta na moderna doutrina uma nova abordagem segundo a qual a imposição de jornadas exaustivas no curso do contrato de trabalho possui aptidão para gerar dano extrapatrimonial, na modalidade de "dano existencial". Isto porque a ampliação do tempo de alienação com redução das pausas intervalares e prorrogação sistemática de jornada, implica em contraponto, a subtração de parcela substantiva do tempo que o empregado deve ter para si, ocasionando dano à própria existência do trabalhador, vez que importa confisco irreversível de tempo que poderia destinar ao descanso, convívio familiar, lazer, política de classe ou em geral, estudos, reciclagem profissional, práticas esportivas, música, e tantas outras oportunidades de enriquecimento do corpo e do espírito. [...] Subdivide-se no dano ao projeto de vida e no dano à vida de relações. [...] Nesse contexto, ficou apurado que, muitas vezes, o trabalhador cumpria jornada excessiva durante o dia, retornando a noite para trabalhar no serviço de "valet", deixando o posto de trabalho no meio da madrugada e retornando na manhã seguinte. Ora, a longa faina contínua se traduz em cansaço e maior probabilidade de acidentes do trabalho, implicando ofensa a direitos basilares da pessoa humana. [...] Assim, restando provada a insólita conduta patronal, com a prática de abuso do poder diretivo ao exigir jornadas exaustivas (ainda que pelo mecanismo perverso da "compra" do direito irrenunciável) e restrição dos direitos ao descanso/lazer, com óbvias consequências à saúde do obreiro, que se via na contingência de ter que produzir sem poder refazer as energias dispendidas, resultaram ofendidos direitos humanos fundamentais, atingindo-se a dignidade, a liberdade e o patrimônio moral do demandante, de tal resultando a obrigação legal de reparar. (TRT da 2ª Região; Recurso ordinário; Processo: 00013672220125020046 A28; Ano: 2014; Data de Julgamento: 26/08/2014; Data de Publicação: 05/09/2014; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: Ricardo Artur Costa E Trigueiros; Revisor: Paulo Sérgio Jakutis). (grifo nosso).

Pode-se, pois, depreender que do dano existencial proveniente de jornada de trabalho extraordinária prestada de forma sistemática decorrem inúmeros prejuízos para o empregado, tais como a ofensa ao direito ao lazer e ao direito à educação ou qualificação profissional, de modo que se configura um abuso do poder de direção e, como tal, merece reparação.

Como aduzido no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região acima transcrito, a imposição de uma jornada de trabalho exaustiva acarreta inúmeros prejuízos para o empregado, tais como o confisco irreversível de tempo que poderia destinar ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer, à política de classe ou em geral, aos estudos, à reciclagem profissional, às práticas esportivas, à música, e a tantas outras oportunidades de enriquecimento do corpo e do espírito.

A 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Processo nº 0000144-34.2013.5.15.0047) condenou uma fazenda do ramo de extração de madeira e produção de carvão vegetal ao pagamento de dez mil reais a título de indenização por dano existencial a um trabalhador que prestou serviços por 12 anos como porteiro, sem o usufruto de direitos essenciais, como o intervalo para alimentação e descanso, além de nunca ter gozado férias. O mencionado órgão colegiado entendeu que, neste caso, houve a configuração de dano existencial, pois a habitual prestação de horas extras somada à supressão dos intervalos para repouso e alimentação e à ausência do gozo de férias nestes 12 anos acarretou a violação de direitos fundamentais essenciais para uma vida digna. Nesta demanda, entendeu-se, também, que houve prejuízo à qualidade de vida do reclamante e à fruição dos direitos ao lazer, à instrução e à convivência familiar. Além disso, concluiu-se que a conduta da reclamada dificultou ou, até mesmo, impossibilitou o trabalhador de gerir a sua própria vida, restringindo as expectativas que poderia construir acerca da sua vida ao longo deste período (LOPES JUNIOR, 2015).

A privação do direito ao lazer, por conseguinte, pode causar dano à existência do trabalhador e, inclusive, potencializar os riscos de acidente de trabalho. Por esta razão, o direito ao lazer encontra-se amparado por nossa Constituição, em seu artigo 6º, como direito fundamental, sendo, também, uma forma de desconexão ao trabalho, o que tem efeitos positivos em relação a não ocorrência de acidentes de trabalho.

A conduta abusiva do empregador também pode acarretar danos ao direito à educação, à cultura e à prática de atividades religiosas, por exemplo, já que pode inviabilizar ou dificultar a interação com estes tipos de atividades sociais. Estes direitos mencionados podem ser afetados não apenas pela imposição de extensa jornada de trabalho, mas também pelo

excesso de atividades atribuídas ao trabalhador e pela exagerada cobrança do empregador, seja, por exemplo, por meio do acúmulo de tarefas ou funções, como também pelo estabelecimento de metas desproporcionais e humanamente inatingíveis.

A Constituição Federal brasileira prescreve, também, o direito à convivência familiar e à convivência comunitária como garantias que contribuem para a formação digna do indivíduo e são englobados no conceito de vida de relações, já que a inviabilização da fruição destas prerrogativas pode causar dano existencial ao trabalhador, se decorrentes de conduta abusiva por parte do empregador. Mas há de se destacar que, para a caracterização do dano existencial, é necessária a comprovação do prejuízo real e efetivo ao trabalhador, ou seja, prejuízo à vida de relações.

O dano existencial pode decorrer, também, do fato de o empregado não gozar férias sistematicamente. As férias correspondem ao período de tempo no qual o empregado não exerce suas atividades laborais consecutivamente por, no mínimo, 20 dias corridos. Como preleciona Sérgio Pinto Martins (2014), vários estudos científicos de medicina do trabalho são conclusivos no sentido de que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo. Segundo o autor, constatou-se que “após o quinto mês de trabalho sem férias, o empregado já não tem o mesmo rendimento, principalmente em serviço intelectual. Pode-se, ainda, dizer, em relação às férias, que elas são um complemento ao descanso semanal remunerado.” (2014, p. 634).

Assim, a concessão de férias visa à conservação da saúde física e mental do trabalhador. Além disso, tal período de descanso remunerado é viabilizado ao trabalhador para um momento de maior convívio familiar e social, ou seja, um benefício à sua vida de relações. A concessão do direito às férias, pois, constitui, para o empregado, um direito irrenunciável, de modo que para o empregador tal concessão é uma obrigação inescusável.

Como exemplo de reconhecimento de dano existencial decorrente da não concessão de férias, pode-se citar o Processo RR-727-76.2011.5.24.0002. Neste, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Caixa de Assistência dos Servidores do Estado de Mato Grosso do Sul a indenizar, em vinte e cinco mil reais, uma economista por dano existencial. No caso, a economista passou nove anos sem gozo de férias. A Primeira Turma do mencionado tribunal entendeu que estava configurado o dano existencial porque a supressão do direito às férias acarretou prejuízos às relações sociais e aos projetos de vida da economista.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do processo, deixou claro que esta não

era uma questão de pagamento de férias não concedidas, mas tratava-se de uma indenização decorrente da violação reincidente do direito às férias. O pagamento pelas férias não concedidas não eliminam o dano, tão somente ressarcem a ausência de tal concessão. Assim, mesmo havendo este pagamento, se for comprovado que da conduta do empregador decorreu prejuízo ao projeto de vida e/ou à vida de relações do empregado, é admissível o reconhecimento da existência de dano existencial. Portanto, do mesmo modo que nas horas extras, o pagamento retroativo das férias e sua respectiva gratificação constitucional em dobro pelo desrespeito do prazo de concessão não ressarcem o dano existencial, mas apenas a dívida de natureza trabalhista.

A espécie de dano em análise também pode ocorrer quando, devido ao excesso de tarefas a serem desempenhadas, o trabalhador passe a levar as suas atividades laborais para desempenhá-las em casa, fora do horário de trabalho.

Também é possível a incidência do dano existencial quando o empregador, de modo abusivo e indiscriminado, entra em contato com o empregado em período reservado ao descanso. Estes contatos podem ser procedidos, por exemplo, tanto via e-mail quanto por mensagens de texto, ligações ou por redes sociais. A abusividade desta conduta se afastaria, porém, se o empregado estiver em regime de prontidão ou sobreaviso.

Os chamados frequentes por parte do empregador para lembrar o empregado de suas atividades laborais ou para a delegação destas, ou, até mesmo, para que o empregado solucione problemas ligados ao seu trabalho, sobretudo se ocorrida fora do horário estabelecido para a jornada de trabalho, podem interferir no projeto de vida do empregado e/ou em sua vida de relações e, portanto, acarretar o dever de indenizar.

No que se refere aos parâmetros para a indenização por dano existencial, na fixação da quantia indenizatória por dano existencial deve-se analisar: a possibilidade de concretização do projeto de vida, os danos causados à vida de relações do sujeito lesado e o alcance do dano (isto é, as modificações nas atividades cotidianas do sujeito atingido pela conduta lesiva e a relevância das atividades atingidas pelo dano).

O valor a ser fixado deve visar à compensação da privação da vítima do dano e desestimular a reincidência. Este valor, assim, não deve acarretar enriquecimento sem causa à vítima, mas, ao mesmo tempo, deve representar um montante indenizatório capaz de gerar repercussões pedagógicas na conduta do empregador (seja ele pessoa física ou jurídica), estimulando-se, dessa forma, limitações ao exercício das suas prerrogativas, sem, contudo, comprometer a sua “saúde econômica”.

4 Distinção entre dano moral e dano existencial

O dano existencial, assim como o dano moral, são espécies do gênero “danos imateriais” ou extrapatrimoniais, terminologia adotada pela Consolidação das Leis do Trabalho após a reforma trabalhista (art. 223-A e seguintes).

Hodiernamente, busca-se proteger de forma mais ampla a esfera subjetiva do indivíduo. Esta tutela vem sendo ampliada de modo a abranger outros danos que extrapolem o campo de abrangência do dano moral, já que todos os interesses imateriais das pessoas (ou seja, os interesses passíveis de sofrer dano extrapatrimonial) estão assentados na garantia de dignidade da pessoa humana.

Assim, vem se mostrando mais adequado dividir os danos em dois gêneros: danos materiais e danos imateriais, sendo várias as subespécies de danos extrapatrimoniais.

Os que defendem a divisão em danos materiais e morais aduzem que a ofensa a direitos extrapatrimoniais não gera particularidade alguma que justifique um tratamento ou classificação diversa da referente ao dano moral. Concluem, assim, que o conceito de dano moral engloba todo e qualquer tipo de dano imaterial. Temos como exemplo este posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

DANO MORAL. PRÁTICA DE HORAS EXTRAS. Nos termos dos art. 186 e 927 do Código Civil Brasileiro, a indenização de prejuízo sofrido por ato ilícito reclama a concomitância de dano, nexos causal e culpa. E a caracterização do **dano existencial, espécie de dano moral**, pressupõe violação à dignidade pessoal do trabalhador (art. 1º, III, da CF), com vulneração da sua integridade psíquica ou física, o que não foi comprovado nos autos. Muito embora aferida extensa jornada praticada, não há nos autos qualquer comprovação de que o autor tenha sofrido restrição ao convívio familiar e social ou tenha visto frustrarem-se seus projetos de vida, acrescido ao fato de que a própria petição inicial informa o gozo de folga em todos os domingos e, pelo menos, em dois sábados por mês. Demais disso, a prestação de serviços em sobrejornada, nos contornos aferidos no presente caso, implica no pagamento das horas extras correspondente ao trabalho excedente, revelando a natureza patrimonial da pretensão, o que obsta o pleito de indenização por danos existenciais. (TRT da 3.ª Região; Pje: 0011130-53.2014.5.03.0077 RO; Disponibilização: 05/03/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 315; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Maria Stela Alvares da S. Campos). (grifo nosso).

Não obstante os entendimentos contrários à divisão aqui proposta, temos, como resultado da criação de novas espécies de danos extrapatrimoniais, uma tutela mais específica dos danos que atingem os interesses imateriais da pessoa, já que há direitos e interesses imateriais que sobrepujam os limites do dano moral.

O dano moral, também chamado de dano anímico, engloba os danos causados à esfera íntima da pessoa, ou seja, ele atinge os aspectos subjetivos da personalidade. Este tipo de dano, portanto, é de caráter extrapatrimonial. Sentimentos de angústia, sofrimento, são exemplos de consequências do dano moral, pois o ato lesivo atinge a pessoa em seu íntimo, causando-lhe sentimentos negativos e que podem vir a refletir em suas atividades.

Como exemplos de dano moral decorrente de relações laborais, podemos citar o fornecimento de informações inverídicas a alguém que pretende contratar seu ex-empregado e a imputação de acusações infundadas ao empregado.

Assim, enquanto o dano moral atinge a esfera íntima da pessoa, isto é, atinge o aspecto subjetivo da personalidade, modificando seus sentimentos, seu ânimo, o dano existencial, por sua vez, advém de ato lesivo que prejudica seus planos de vida, suas relações cotidianas. O dano moral, assim, atinge o cotidiano do indivíduo, mas não de forma tão significativa e sucessiva, embora a afetação negativa do ânimo interfira no modo pelo qual o indivíduo realiza as suas atividades rotineiramente. Já o dano existencial, por ser prolongado no tempo, deixa sequelas de ordem mais significativa, pois retira do indivíduo oportunidades que não podem ser aproveitadas nas mesmas condições.

No dano existencial, o prejuízo é extremamente significativo, pois a vida do sujeito é atingida de tal forma que modifica a maneira pela qual o indivíduo age em seu cotidiano. Esta espécie de dano pode dificultar ou, até mesmo, inviabilizar o desempenho de determinada atividade que faça parte de seu projeto de vida ou de sua vida de relações. Trata-se de fazer de modo diverso (em decorrência de uma dificuldade em realizar a atividade) ou de não fazer uma atividade que compõe sua vida de relações ou que faça parte de seu projeto de vida. A afetação negativa dos sentimentos provocada pelo dano moral repercute no ânimo com o qual o sujeito exerce as suas atividades costumeiras, importando em um sacrifício ou em renúncia a suas atividades cotidianas, já que o exercício destas se torna dificultoso ou inviável.

Há, ainda, outro ponto de diferenciação. O dano moral dispensa a prova objetiva, já que o dano ocorre no plano interior do sujeito lesado e, portanto, o prejuízo não é objetivamente identificável. Assim, no dano moral basta a comprovação da conduta lesiva. No caso do dano existencial, por se tratar de uma lesão que repercute no plano exterior do sujeito lesado, é imprescindível a prova do efetivo dano, bem como dos seus efeitos sociais. Além disso, faz-se necessário a comprovação da conduta lesiva e do nexo de causalidade entre a conduta lesiva e o efetivo dano.

No Processo RR-727-76.2011.5.24.0002, o Ministro Relator Hugo Carlos

Scheuermann, em seu voto, considerou que:

O dano moral resulta da infringência de um direito imaterial ou extrapatrimonial do empregado, ao passo que ao dano existencial se acrescenta o fato de ser constatado de forma objetiva, porquanto importa em uma sequência de alterações prejudiciais ao cotidiano, com a consequente perda da qualidade de vida do trabalhador, visto que obstado o direito do trabalhador de exercer uma determinada atividade e/ou participar de uma forma de convívio inerente à vida privada.

Se da mesma conduta do empregador (isto é, do mesmo ato lesivo) sobrevier, concomitantemente, dano moral e dano existencial, será possível, pois, a cumulação dos pedidos de indenização, por serem espécies distintas de dano imaterial.

A admissão do dano existencial como espécie autônoma de dano imaterial não é, porém, consenso na doutrina, tampouco na jurisprudência. Há aqueles que rechaçam a existência deste tipo de dano, além dos que entendem ser ele apenas uma espécie de dano moral.

Como visto anteriormente, há quem defenda a existência de apenas dois tipos de danos: os danos materiais e os danos morais. Para estes, a ofensa a qualquer dos direitos extrapatrimoniais não produz particularidades que justifiquem uma classificação diversa da atinente ao dano moral. Há julgados, pois, que entendem que o dano existencial é uma espécie de dano moral, tal como o citado julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no Processo nº 0011130-53.2014.5.03.0077 RO.

Outro exemplo de argumentação contra o dano existencial está na prestação de horas extraordinárias. Alguns defendem que a indenização pelas horas extras prestadas em excesso seria suficiente e, havendo a indenização, não há que se falar em dano existencial, sob pena de *bis in idem*. Entretanto, como vimos, a prestação excessiva e costumeira de horas extras pode causar prejuízos ao projeto de vida e/ou à vida de relações do empregado merecendo, inclusive a partir de uma visão pedagógica, uma sanção específica. Por esta razão, alguns julgados entendem que a indenização pelas horas extraordinárias não é suficiente para ressarcir o dano causado ao empregado.

Aqueles que se mostram contrários ao reconhecimento do dano existencial também alegam que ele é de difícil verificação, pois cada indivíduo reage de forma peculiar frente a condutas lesivas. Além disso, afirmam que a admissibilidade deste dano como espécie autônoma de dano imaterial pode resultar em indenizações de valor exorbitante, o que fora

parcialmente prejudicado com as limitações dos montantes indenizatórios decorrentes de danos extrapatrimoniais fixados pela reforma trabalhista.

Por fim, cumpre destacar que a alegação de interferência negativa no montante indenizatório causada pelo reconhecimento da autonomia desta espécie de dano também não é válida, pois, conforme o teor da Súmula 387 do Superior Tribunal de Justiça, “é lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”, que são duas espécies do gênero dano extrapatrimonial.

5 Conclusão

Um dos requisitos para a configuração da relação de emprego é a subordinação, existente em face dos riscos da atividade econômica serem suportados pelo empregador. Da prerrogativa de gerir ou comandar a prestação de serviço decorre o poder de direção da atividade que, se exercido abusivamente, gera o dever de reparação civil.

Sendo assim, deve haver limites para as ações do empregador no exercício do poder de direção, uma vez que as condutas abusivas por ele praticadas podem causar danos de natureza material e imateriais ao empregado.

Se da conduta ilícita sistemática e abusiva praticada pelo empregador resultar prejuízo à vida de relações do empregado e/ou à concretização do projeto de vida do empregado, poderá haver o reconhecimento de dano existencial, o que acarretará a devida indenização. Entretanto, para a configuração desta espécie de dano no caso concreto é necessária a comprovação da conduta ilícita do empregador, do nexo causal e do real e efetivo dano ao projeto de vida e/ou à vida de relações do empregado.

Não obstante as opiniões contrárias, a maior parte da doutrina tem entendido a pertinência da condenação por dano existencial, especialmente diante de reincidente descumprimento da concessão de férias, do estabelecimento de metas desproporcionais e abusivas e da submissão do empregado a jornadas exaustivas ou extenuantes.

Referências

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

BRUNA, M. H. V. **Aids: os efeitos do tratamento**. 23 out. 2011. Disponível em:
<<https://drauziovarella.uol.com.br/sexualidade/aids-os-efeitos-do-tratamento/>>. Acesso em:
25 abr. 2018.

FROTA, H. A. da; BIÃO, F. L. O fundamento filosófico do dano existencial. **Revista Jurídica Unigran**. v. 12, n. 24, 2010, p. 41-60. Disponível em:
<http://www.unigran.com.br/revista_juridica/ed_anteriores/24/artigos/artigo02.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2018.

LOPES JUNIOR, A. **Fazenda de extração de madeira é condenada a indenizar trabalhador que cumpria sobrejornadas estafantes**. 29 maio 2015. Disponível em:
<http://portal.trt15.jus.br/noticias/-/asset_publisher/Ny36/content/fazenda-de-extracao-de-madeira-e-condenada-a-indenizar-trabalhador-que-cumpria-sobrejornadas-estafantes;jsessionid=066A9434DB883BD323750B3F9952F5DC.lr2?redirect=http%3A%2F%2Fportal.trt15.jus.br%2Fnoticias%3Bjsessionid%3D066A9434DB883BD323750B3F9952F5DC.lr2%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_Ny36%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em: 25 abr. 2018.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOARES, F. R. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Processo nº: 00013672220125020046 A28**. Disponível em
<<http://www.trtsp.jus.br/geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020140724529.html>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Processo nº 0001073-93.2014.5.03.0135 RO**. Disponível em:
<<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm;jsessionid=C259711BB984445FF422FB69BBA9E547>>. Acesso em: 20 mai. 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Processo nº 0011130-53.2014.5.03.0077 RO**. Disponível em:
<<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/211646131/andamento-do-processo-n-0011851-9220135030027-ro-22-07-2015-do-trt-3>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **RO 0001728-43.2013.5.12.0008**. Disponível em
<<http://www.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=285263>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO. **Processo nº 0000789-66.2014.5.23.0026**. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/216352634/andamento-do-processo-n-0000789-6620145230026-ed-04-08-2015-do-trt-23?ref=topic_feed>. Acesso em: 25 abr. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Economista que passou nove anos sem férias será indenizada por dano existencial**. 21 jun. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/economista-que-passou-nove-anos-sem-ferias-sera-indenizada-por-dano-existencial>. Acesso em: 08 jun. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR-727-76.2011.5.24.0002**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23549930/recurso-de-revista-rr-7277620115240002-727-7620115240002-tst/inteiro-teor-111743663?ref=juris-tabs#>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 387**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2013_35_capSumula387.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2018.