

**OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DANO  
EXISTENCIAL**

**THE LIMITS OF THE EMPLOYER DIRECTIVE POWER AND THE  
EXISTENTIAL DAMAGE**

Fernanda Luiza Longhi<sup>1</sup>  
Rodrigo Olivo<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente estudo buscou analisar o Dano Existencial, que se configura como um novo instrumento de proteção dos bens imateriais. Aos poucos, este vem sendo aplicado pela jurisprudência pátria, principalmente no âmbito do direito do trabalho. Evidencia-se, a distinção entre o dano moral e o dano existencial por este possuir como elementos necessários à sua configuração, o prejuízo a um projeto de vida e a vida de relação. Buscou-se também identificar quais os limites do poder diretivo do empregador, através da análise de suas principais características como o poder de controle, poder disciplinar e poder regulamentar, e, qual a relação deste com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Neste contexto, verificaram-se quais são as principais causas do dano existencial no Tribunal Superior do Trabalho e quais as consequências deste para o empregador, que podem ser implicações civis, trabalhistas e até penais. Finalmente, procurou-se identificar como deve se dar a indenização desse dano, de forma que se cumpram os pressupostos da responsabilidade civil.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Limites do Poder diretivo. Danos Existenciais.

**ABSTRACT:** The proposal of this study is analyze the Existential Damage, which is configured as a new instrument for the protection of immaterial goods. Gradually, this has been applied by the jurisprudence, particularly in the context of labour law. Shows the distinction between the moral damage and existential damage and the elements to configuration, the prejudice to a project of life and the life of the relationship. Also, to identify the limits of the employer power, through the analysis of its main features as the controlling power, disciplinary power and regulatory power and what is the relationship of this with the fundamental rights of workers. In this context, what are the main causes of existential damage in the Superior Labor Court and what are the consequences of this for the employer, who can be civil, labor and criminal implications . Finally, tried to identify how to give compensation of such damage, so that they comply with the conditions of civil liability.

**Keywords:** labor law. Limits of the directive power. Existential Damage.

---

<sup>1</sup> Professora do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Pato Branco – FADEP. Advogada. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da UTFPR.

<sup>2</sup> Bacharel em Direito pela Faculdade de Pato Branco – FADEP. Advogado

Historicamente, as relações de trabalho são marcadas por conflitos entre empregadores e empregados. Estes, devido à sua condição de hipossuficiência, e o acirramento das disputas no mercado de trabalho podem se submeter muitas vezes a tratamentos não condizentes com o princípio da dignidade humana visando à manutenção do vínculo trabalhista.

Assim, este estudo que é fruto de um Trabalho de Curso apresentado como requisito parcial à conclusão do curso de graduação em Direito, versa sobre os limites do poder diretivo do empregador e o dano existencial, pois, principalmente neste momento em que se discute a possibilidade de mudanças nas relações de trabalho, faz-se necessário o acompanhamento dessas mudanças, objetivando o cumprimento dos dispositivos legais de proteção ao trabalhador, constantes tanto na Constituição da República quanto na Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo esta, portanto, a justificativa para o presente estudo.

O presente é dividido em três capítulos. No primeiro, faz-se uma análise sobre o poder diretivo do empregador, identificando-se, o que ele é, quais seus limites e quais as consequências resultantes dos abusos em sua gestão.

Já no segundo, faz-se uma análise da evolução e dos pressupostos da responsabilidade civil, relacionando-os aos princípios do direito do trabalho e às garantias constitucionais de proteção ao trabalhador, uma vez que esta é essencial na concretização destes direitos.

Finalmente, no terceiro capítulo, faz-se uma análise dos danos existenciais propriamente ditos, abordando desde a origem do seu conceito na doutrina italiana, até sua mais recente aplicação na jurisprudência pátria.

A hipótese levantada então é a de que os danos existenciais surgem como mais um mecanismo de proteção de direitos do trabalhador antes ignorados pela legislação em face das constantes transformações observadas na sociedade contemporânea, que molda cada vez mais o trabalhador como um objeto do sistema de produção. E, ao mesmo tempo, como um parâmetro para a atuação do empregador dentro do seu poder de direção.

Portanto, o objetivo geral do presente estudo é analisar, através de pesquisa bibliográfica de cunho exploratória, como se dá, e quais as consequências dos danos existenciais nas relações de emprego tanto para o empregado quanto para o empregador,

visando um esclarecimento que possa auxiliar na busca por uma relação saudável no ambiente laboral.

Enquanto que como objetivos específicos, busca-se entender mediante análise de dados e publicações doutrinárias e jurisprudenciais como o assunto vem sendo abordado tanto pela doutrina pátria, quanto pelas instâncias superiores da Justiça do Trabalho; quais condutas são capazes de ensejar o dano existencial no âmbito do direito do trabalho e como deve ser mensurado o valor de uma possível indenização, uma vez que, em virtude do excesso de jornada, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, por exemplo, é cada vez maior o número de reclamações trabalhistas em virtude do desrespeito à dignidade do trabalhador.

Assim, se torna importante diagnosticar qual o limite aceitável de cobrança sobre o trabalhador, estabelecendo-se onde termina o direito de gerência da atividade e onde começa o abuso por parte do empregador. Visando sempre, resguardar os direitos e garantias fundamentais do indivíduo, nos moldes do que preceitua o artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.

## **2 DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Antes de se adentrar ao que efetivamente seja o poder diretivo do empregador, entende-se importante analisar brevemente quem são os sujeitos da relação de emprego e quais os requisitos necessários à configuração desta relação.

### **2.1 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

A relação de emprego é naturalmente composta de dois polos unidos por um laço formal, ou seja, por um contrato que segue as normas expressas do direito do trabalho, ou mesmo por um acordo tácito, ou sem formalização, como se observa nos artigos 442 e 443 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Art. 442: Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. [...]

Art. 443: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Logo, o contrato de trabalho é o contrato expresso ou tácito firmado entre empregado e empregador através do qual o primeiro se compromete a agir com pessoalidade e habitualidade, mediante salário e subordinação jurídica. (BARROS, 2005, p. 215-216).

Assim, tem-se que em um dos polos está o empregador, definido pelo artigo 2º da CLT, como: “[...] a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Equiparando-se a tal, conforme o § 1º do mesmo artigo “[...] os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Ou seja, “empregador é a pessoa natural ou jurídica que utiliza serviços de outrem em virtude de contrato”. (GOMES e GOTTSCHALK, 2007, apud, ALMEIDA, 2015, p. 10)

Já os empregados estão definidos pelo artigo 3º da CLT como, “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Assim, o empregado deve: Ser pessoa física, em função de se contratar a prestação pessoal de serviços; prestar serviços de natureza não eventual, em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego; agir sob dependência ou subordinação, o que permite o direcionamento da força de trabalho do empregado de acordo com as necessidades do empregador; receber salário, que é a contraprestação em razão do trabalho prestado e; agir com pessoalidade, pois não se permite ao empregado se fazer substituir por outra pessoa no cumprimento de suas obrigações contratuais. (NASCIMENTO, 2008, p. 53-60).

Desta forma, é indispensável que o indivíduo apresente estas cinco características ao mesmo tempo, do contrário, ele pode ser trabalhador, mas não será empregado, pois, a relação de emprego é apenas uma das formas de relação de trabalho, ou seja, a relação de emprego é espécie da qual a relação de trabalho é gênero.

Assim, resta evidente que recai sobre o empregador a responsabilidade decorrente das particularidades da condição empregatícia, portanto, nada mais natural do que se atribuir a este também a possibilidade de dirigir a atividade econômica de acordo com o seu melhor entendimento, o que vem a caracterizar o chamado poder diretivo.

---

## 2.2 DIMENSÕES DO PODER DIRETIVO

Para a doutrina, a faculdade de direção da atividade econômica por parte do empregador é definida como poder diretivo. Nesse sentido, Octavio Bueno Magano (1982), apud, Barros (2010, p. 582) afirma que o poder diretivo é a “capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa”. Ou seja, é exercida ao empregador a faculdade de direcionar as atividades do empregado, de forma que se cumpram os objetivos da empresa.

Verifica-se, então, que “o poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”. (MARTINS, 2012, p. 216).

Para tanto, este faz o uso de diferentes mecanismos que compõem o poder diretivo, dentre os quais estão, por exemplo, o poder de controle, o poder disciplinar e o poder regulamentar.

### 2.2.1 Poder de Controle

O poder de controle ou poder fiscalizatório é o direito de vigilância do empregador em face das atividades desenvolvidas pelo empregado. Nas palavras de Villela (2012, p. 148), poder fiscalizatório “é a manifestação do poder empregatício correspondente à vigilância efetiva da dinâmica do empreendimento e da própria prestação de serviços”.

Nesse contexto, estão questões polêmicas como, por exemplo, a proibição das revistas íntimas nos empregados, conforme determinação do artigo primeiro da Lei N° 13. 271<sup>4</sup>, de 15 de abril de 2016 e o controle pelo empregador das atividades realizadas pelos funcionários na internet, como registro de sites visitados e e-mails enviados e recebidos.

E outras, menos conturbadas como, por exemplo, a fiscalização de horário e de frequência, a restrição de acesso a determinadas áreas, a utilização dos equipamentos de proteção individual e a vigilância eletrônica.

---

<sup>4</sup> Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

A disciplina é sem dúvidas, um tema de suma importância para a efetiva concretização do poder diretivo do empregador. Acerca do tema, assevera Delgado (2013, p. 670) que o “poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”.

Esse poder possui duas espécies: “a estatutária, quando as regras disciplinares estão contidas em regulamentos empresariais; a convencional, quando providas de acordos ou convenções coletivas”. (NASCIMENTO, 2009, p. 663).

Já no que tange às sanções, são quatro as teorias que fundamentam o poder disciplinar: A teoria negativista, segundo a qual o empregador não poderia punir o empregado, uma vez que o direito de punir pertence ao Estado; a teoria civilista ou contratualista que estabelece que as sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis, sendo decorrentes do contrato de trabalho; a teoria penalista, para a qual as penas disciplinares teriam o mesmo objetivo do Código Penal, ou seja, manter a ordem, com a diferença que aqui estariam restritas ao ambiente laboral e; a teoria administrativa que entende que o poder disciplinar é decorrente do poder de direção do empregador. Assim os empregados podem sofrer penalidades no âmbito do trabalho. (MARTINS, 2012, p. 218-219).

Sendo, portanto, esta última a aplicada. Seguindo esse entendimento, de acordo com Avallone Filho (A ética, o Direito e..., 1999):

Da subordinação jurídica e do princípio da boa-fé decorrem para o empregado o dever de prestar diligentemente o serviço ajustado, o dever de colaboração, obediência e lealdade, e o dever de acatar, respeitar e cumprir as normas internas (consubstanciadas no Regulamento Interno de Trabalho e nas circulares, avisos, comunicados, instruções, etc.). O desrespeito a qualquer desses deveres constitui **falta disciplinar** passível de punição. (grifo do autor)

Esta punição é constituída de três espécies de sanções: a advertência, que pode ser verbal ou escrita, a suspensão, e a demissão por justa causa, variando de acordo com a gravidade do ato praticado.

A advertência configura-se como uma comunicação ao empregado de que seu comportamento está em desacordo com os preceitos da empresa. “Trata-se de penalidade mais

branda, por vezes o empregado não sofre prejuízos salariais e nem deixa de trabalhar”. (NASCIMENTO, 2009, p. 663):

Já a suspensão, implica no afastamento do empregado sem direito a salário nem computo do tempo de serviço, em virtude de falta de gravidade média, porém, esse afastamento não pode ser superior a trinta dias, sob pena de configurar a rescisão do contrato.

O artigo 474 da CLT é muito claro nesse sentido: “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

Já a demissão por justa causa é naturalmente a sanção mais rigorosa que se aplica à relação trabalhista, por isso mesmo, aplica-se às faltas mais graves, impeditivas da continuidade da relação laboral. De forma que, segundo Almeida (2015, p. 167), “justa causa é a forma de demissão e falta grave é a conduta irregular do empregado que, por uma ou várias vezes, leva à demissão por justa causa”.

Assim, não há que se falar, por exemplo, em uma hierarquização para a aplicação das penalidades. Uma vez que o trabalhador pode receber uma suspensão sem nunca ter sido advertido, ou ser demitido sem nunca ter recebido uma suspensão. Para isso, o artigo 482 da CLT estabelece o rol de atos do empregado que ensejam a dispensa por justa causa pelo empregador.

Contudo, é inequívoco que deve existir uma proporcionalidade entre a sanção aplicada e a falta cometida, levando-se em conta também a reiteração do ato e os antecedentes do trabalhador. (RODRIGUEZ, 1978, apud, OLIVEIRA, Poder disciplinar..., 2012).

Isso é tão verdadeiro, que muitas vezes, a justiça do trabalho tem revertido decisões devido à ausência ou a fragilidade das provas produzidas pelo empregador para a demissão por justa causa<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. INEXISTÊNCIA.

[...] Sendo assim, **como justa causa para a rescisão do pacto laboral, pede, sem sombra de dúvida, prova robusta, objetiva e segura, insuscetível de engano, não servindo para justificar a aplicação da pena máxima meros indícios, haja vista que seu caráter prejudicial tende a prevalecer como uma mancha na vida da empregada, além de lhe suprimir os direitos básicos que decorrem da dispensa sem justo motivo.** No caso dos autos, há somente frágeis indícios de que a obreira tenha agido de forma reprovável[...]. (RO 2107007 00671-2007-104-03-00-2. Relator: Marcio Ribeiro do Valle. Órgão Julgador: Oitava Turma. Publicação: 07/11/2007 DJMG. Página 16). (grifo nosso)

Restando evidente, assim, que o empregador deve sempre agir com bom senso, para que ao aplicar uma punição disciplinar não ultrapasse um limite de razoabilidade e não se configure em um ataque à dignidade do trabalhador.

### 2.2.3 Poder Regulamentar

O poder regulamentar é a possibilidade facultada ao empregador de elaborar as regras internas do seu negócio, ou seja, estabelecer os direitos e obrigações dos funcionários, desde é claro, que estas não contrariem as disposições legais.

Contudo, se faz de extrema relevância a manifestação de Delgado (2013, p. 667) no sentido de que:

[...] a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar é a de que ele não tem o condão de produzir efetivas normas jurídicas, mas, sim, meras cláusulas contratuais, (ou, se se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato) [...].

Ficando claro, portanto, que as cláusulas contratuais devem estar de acordo com os preceitos legais de proteção do trabalhador.

Neste contexto, em atenção aos Princípios da Inalterabilidade Contratual Lesiva e da Norma Mais Favorável do direito do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 51, que tem o condão de proteger o trabalhador no caso de alterações em cláusulas regulamentares.

**Súmula 51 TST: Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT.**

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Logo, agindo o empregador de forma contrária a esta ou qualquer disposição, cabe ao empregado exercer o seu direito de resistência, pois, o poder diretivo do empregador é um direito limitado pelos princípios e garantias constitucionais, de forma alguma podendo então sobrepô-los.



### 2.3 A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

Segundo José Afonso da Silva (2005), apud, Jônatas Batista (O Direito Empresarial..., 2007): “Os Princípios são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas, são [como observam Gomes Canotilho e Vital Moreira] ‘núcleos de condensações’ nos quais confluem valores e bens constitucionais [...]”.

Já para Miguel Reale (1980, p. 299), apud, Nunes e Dantas (2012, p. 78):

[...] os princípios são “verdades fundantes” de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*.

Com isso, evidencia-se que os princípios são os alicerces de um ordenamento que rege a conduta dos indivíduos em sociedade, garantindo-lhes direitos e impondo-lhes obrigações.

Nesse sentido, o Princípio da Proporcionalidade tem sem dúvida um lugar de destaque entre os princípios adotados no mundo jurídico, exatamente por estar muito ligado à ideia de justiça, distribuindo a cada parte a porção que lhe é devido.

Contudo, também há que se destacar outro aspecto deste princípio, pois, além de buscar o equilíbrio entre os interesses em conflito como supramencionado, busca-se o equilíbrio entre os meios empregados e os fins desejados, como assevera Ada Pellegrini Grinover (2009, p. 6): “O princípio da proporcionalidade significa, em última análise, a busca do **justo equilíbrio entre os meios empregados e os fins a serem alcançados**”. (grifo da autora)

Em especial, a proporcionalidade ganha importância no tocante ao Direito do Trabalho, quando aplicada à pretensão punitiva do empregador em relação ao empregado.

Desta forma, uma vez acionada, a justiça não pode se furtar a intervir em uma relação conflituosa, que gera prejuízo de qualquer espécie a uma das partes. Pois, a melhor aplicação do princípio da proporcionalidade se dá justamente na ocorrência de conflitos entre princípios ou entre estes e regras, podendo ser usado como critério para a melhor solução do caso. (GUERRA FILHO, 2003, p. 241).

Assim, de acordo com o entendimento de Nunes e Dantas (2012, p. 83), nas relações trabalhistas, “o princípio da proporcionalidade constitui meio de flexibilização do Direito do Trabalho pelo Poder Judiciário, uma vez que se propõe a solucionar conflitos entre princípios ou direitos fundamentais [...]”.

Observa-se assim, que o princípio da proporcionalidade é um importante mecanismo na busca da ponderação entre a proteção do trabalhador e a livre iniciativa do empregador, essencial para o bom desenvolvimento da atividade laboro-empresarial, dado um ambiente cada vez mais conflituoso no que concerne a direitos e deveres presentes nesta relação, que muitas vezes extrapola a questão laboral, daí resultando a importância de uma análise do conceito e dos pressupostos da responsabilidade civil.

### **3 DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

A responsabilidade civil consiste na aplicação de medidas reparatórias de dano moral ou patrimonial causado a terceiros, por ato próprio ou de pessoa, coisa ou animal sob sua guarda. (DINIZ, 2011, p. 294)

“[...] Sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor in natura o estado anterior de coisas”. (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2011, p. 51)

Contudo, independente do conceito ou derivação o que importa aqui é salientar que da mesma forma que a responsabilidade civil rege as relações civis, ela também é aplicada ao direito do trabalho.

#### **3.1 APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO**

Dias (2012, p. 651) ao discorrer sobre a responsabilidade civil das pessoas jurídicas, salienta que:

Gozam elas, em face da concepção subjetiva e das interpretações literais, de injustas vantagens quanto ao ônus da prova. Obrigada a produzir a prova da culpa da empresa, a vítima se encontraria, geralmente, diante de impossibilidade manifesta, a ela oposta pelo complexo de forças humanas e mecânicas que compõem a empresa.

Assim, em razão da desproporcionalidade de forças entre empresas e empregados é que se criou o sistema normativo de proteção dos trabalhadores, visando a garantia dos direitos fundamentais destes, essenciais à dignidade de qualquer pessoa.

Contudo, esse sistema normativo trabalhista, sozinho, nem sempre é capaz de oferecer todo o suporte que o trabalhador necessita, por isso, se constrói a ligação entre o direito do trabalho e o direito civil, com fulcro na previsão contida no artigo 8º, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>6</sup>, que autoriza a aplicação subsidiária do direito comum ao Direito do Trabalho.

Logo, a aplicação subsidiária do direito material civil no direito do trabalho não o torna dependente do direito comum, pois esta aplicação está condicionada ao respeito aos princípios norteadores do direito laboral. (ALMEIDA, 2015, p. 27).

E, como os princípios tendem a se adequar à realidade social, podemos observar que as inovações e adequações do ordenamento jurídico são essenciais para acompanhar a evolução da sociedade e não permitir o distanciamento do objetivo principal de qualquer legislação, que é a proteção dos direitos e garantias fundamentais do indivíduo.

Uma vez que o que outrora podia parecer uma situação normal, como era, por exemplo, o trabalho infantil no período da Revolução Industrial, hoje se torna completamente inadmissível no ordenamento jurídico.

Desta forma, evidencia-se a necessidade da aplicação plena dos institutos da responsabilidade civil, principalmente nas lacunas do direito do trabalho, objetivando a garantia de proteção à integridade física e mental do trabalhador, consagradas como direitos fundamentais de natureza constitucional.

### 3.2 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

---

<sup>6</sup> Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

### 3.2.1 O Ato Ilícito

De acordo com Venosa (2013, p. 24) “[...] os atos ilícitos são os que promanam direta ou indiretamente da vontade e ocasionam efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento [...]”. Caracterizando-se, então, como a transgressão de um mandamento legal.

Corroborando com este entendimento, Gagliano e Pamplona filho (2011, p. 69), apontam que a ação que culmina no ato ilícito se dá em função “[...] da conduta humana, positiva ou negativa (omissão), guiada pela vontade do agente, que desemboca no dano ou prejuízo [...]”.

Estes entendimentos se amoldam ao disposto nos artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro.<sup>7</sup>

Assim, o ato ilícito aliado à ocorrência de um dano, se constitui como fato gerador da responsabilidade de indenizar, conforme preceitua o artigo 927 do Código Civil.<sup>8</sup>

Esta responsabilidade de indenizar por sua vez, se subdivide em responsabilidade subjetiva, ou seja, aquela onde a prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário à indenização, seja essa culpa, resultante de imperícia, imprudência ou negligência, e responsabilidade legal ou objetiva, que independe de culpa, na qual existindo o dano e o nexo de causalidade, ele é indenizável. (GONÇALVES, 2012, p. 47).

### 3.2.2 O Dano

Como visto, o dano é elemento indispensável para a configuração da responsabilidade civil, qualquer que seja sua espécie, podendo essa importância ser medida pelas palavras de Cavalieri Filho (2000, p. 70) ao salientar que:

---

<sup>7</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

<sup>8</sup> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. [...]

O dano é sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. Na responsabilidade objetiva, qualquer que seja a modalidade do risco que lhe sirva de fundamento – risco profissional, risco proveito, risco criado etc. -, o dano constitui o seu elemento preponderante. Tanto é assim que, sem dano, não haveria o que reparar, ainda que a conduta tenha sido culposa ou até mesmo dolosa.

Sintaticamente, então, o “dano consiste no prejuízo sofrido pelo agente. Pode ser individual ou coletivo, moral ou material, ou melhor, econômico e não econômico [...]”. (VENOSA, 2009, p. 33).

Assim, dano patrimonial, econômico ou material é uma lesão ao patrimônio da vítima, trazendo-lhe prejuízo material passível de avaliação pecuniária e indenização. (DINIZ, 2011, p. 298)

Podendo ainda, esta espécie de dano resultar em danos emergentes, que são as perdas efetivas da vítima e lucros cessantes, que é o que ela razoavelmente deixou de ganhar em consequência direta do evento. (VENOSA, 2009, p. 286).

Já o dano extrapatrimonial ou moral é comumente dividido em dano moral direto e indireto: O dano moral direto é “[...] a lesão a direitos da personalidade ou aos interesses não patrimoniais da pessoa natural ou jurídica (CC, art. 52; Súmula 227 do STJ), provocada pelo fato lesivo [...]”. (DINIZ, 2011, p. 299)

Já o dano moral indireto, segundo Garcia (2014, p. 95) “[...] advém da lesão a bem patrimonial (do que decorre dano material direto), mas que acaba por causar um menoscabo a direito extrapatrimonial”. Ou seja, o dano moral indireto é a lesão a bem extrapatrimonial causada como reflexo de uma lesão a bem patrimonial.

Finalmente, inclui-se também dentro dos danos extrapatrimoniais o dano estético, que é aquele que afeta “a integridade pessoal do ser humano, em geral, e em particular a harmonia física, concebidas como materialização de um direito humano garantido no nível constitucional”. (GRANDOV e BASCARY, 2000, p. 34, apud, BARROS, 2010, p. 650-651).

Contudo, apesar destas distinções e subdivisões, nada obsta a cumulação dos pedidos de indenização por danos patrimoniais e morais. Conforme preceitua a Súmula 37 do STJ: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”. Dependendo, portanto, apenas da comprovação de ligação dos mesmos.

Da mesma forma, “admite-se também a cumulação do dano moral e do estético, ainda que derivados do mesmo fato quando possuem fundamentos distintos”. (BARROS, 2010, p. 650)

### 3.2.3 O Nexo de Causa

O último, mas não menos importante pressuposto da responsabilidade civil, é nexos de causalidade, definido por Maria Helena Diniz (2011, p. 300) como:

O vínculo entre o prejuízo e a ação (...), de modo que o fato lesivo deverá ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível. Todavia, não será necessário que o dano resulte apenas imediatamente do fato que o produziu. Bastará que se verifique que o dano não ocorreria se o fato não tivesse acontecido.

Ao se analisar superficialmente esse conceito, pode-se ter a falsa impressão de se tratar de uma questão simples de relação entre ato e dano, mas a verdade é um pouco mais complexa.

Tanto é assim, que se apresentam três teorias que tentam explicar o nexos de causalidade: A primeira é a Teoria da Equivalência das Condições, que não diferencia os antecedentes do resultado danoso, de forma que tudo aquilo que concorra para o evento será considerado causa; a segunda é a Teoria da Causalidade Adequada, que não considera qualquer condição ligada ao evento, apenas o antecedente abstratamente idôneo à produção do efeito danoso; e finalmente, a terceira é a Teoria da Causalidade Direta ou Imediata, para qual, como o próprio nome sugere, a causa seria o antecedente ligado ao fato por uma consequência sua direta e imediata. (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2011, p. 128-134).

Apesar de parte significativa da doutrina pátria e até mesmo da jurisprudência adotarem a Teoria da Causalidade Adequada, esta última é a adotada e a que mais se amolda ao Código Civil Brasileiro. (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2011, p. 134).

Isto posto, não restam dúvidas acerca da importância da responsabilidade civil na relação trabalhista, como instrumento de proteção e também de reparação de danos, bem como de responsabilização do causador destes danos ao trabalhador, como, por exemplo, nos casos de danos existenciais.

#### **4 DOS DANOS EXISTENCIAIS**

Os danos existenciais são uma espécie dos danos indenizáveis, ou seja, daqueles danos em que se verifica: a violação de um interesse jurídico patrimonial ou extrapatrimonial de uma pessoa física ou jurídica; a certeza do dano, uma vez que não se indeniza dano hipotético ou abstrato e; a subsistência do dano, pois, se este já foi reparado, perde-se o interesse da responsabilidade civil. (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2011, p. 80-82).

Os mais conhecidos danos desta espécie são: os danos morais, os materiais e os estéticos, já abordados em tópico próprio. Já o dano existencial é uma espécie relativamente nova no ordenamento jurídico brasileiro.

Sua origem está no direito italiano e se deu em função da escassa possibilidade de indenização por danos imateriais daquela legislação, pois como se observa no artigo 2.059 do Código Civil Italiano: “*Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge*”, ou seja, o dano não patrimonial somente será ressarcido nos casos determinados pela lei, e esta, com exceção dos casos decorrentes de ato criminoso, só os determinava diante de: danos processuais; responsabilidade dos magistrados; injusta detenção e violação das normas de tratamento de dados pessoais. (ALMEIDA NETO, Dano Existencial..., 2016).

Assim, ciente da necessidade de maior proteção do indivíduo em face do dano imaterial:

[...] desde o início dos anos 60 a doutrina italiana, aumentando o leque de espécies de dano, sempre visando à orientação do intérprete, classificou uma nova espécie de dano injusto causado à pessoa, que foi então chamado de danno alla vita di relazione [dano à vida de relação], dano ao relacionamento em sociedade, à convivência, que não atinge diretamente, mas indiretamente, a capacidade laborativa – a capacidade de obter rendimentos – da vítima. (ALMEIDA NETO, Dano Existencial..., 2016).

Ainda de acordo com Almeida Neto (Dano Existencial..., 2016) a essência do dano à vida de relação, então, consistia na ofensa física ou psíquica que impedia a pessoa de desfrutar os prazeres proporcionados por atividades recreativas e extras laborativas.

Desta forma, segundo Goldschmidt e Lora (Dano existencial no..., 2014):

O reconhecimento do dano à vida de relação, que exigia repercussão no patrimônio da vítima para gerar indenização, fundamentou os estudos que culminaram na admissão do dano existencial, mais amplo que o primeiro, pois enseja indenização independentemente do prejuízo financeiro e representa consagração da tutela da dignidade humana em sua plenitude. [...] O dano existencial distingue-se do dano moral porque não se restringe a uma amargura, a uma aflição, caracterizando-se pela renúncia a uma atividade concreta. O dano moral propriamente dito afeta negativamente o ânimo da pessoa, estando relacionado ao sentimento, ou seja, é um sentir, enquanto o dano existencial é um não mais poder fazer, um dever de mudar a rotina. O dano existencial frustra projeto de vida da pessoa, prejudicando seu bem-estar e sua felicidade.

Ou seja, nessa óptica, enquanto o dano moral se restringe à esfera do emocional do indivíduo, o dano existencial afeta concretamente a vida deste, se traduzindo em um empecilho “físico” à realização de um projeto pessoal. Por isso, os autores supracitados falam em um não poder fazer, pois, mesmo querendo o indivíduo é impedido de realizar seu desejo por uma limitação física-temporal.

Nesse sentido, para Sônia Mascaro Nascimento (Dano Existencial..., 2014), os danos existenciais vêm definidos como, “toda conduta que tem por finalidade atingir um projeto de vida do empregado ou sua convivência familiar e social causando-lhe prejuízo pessoal ou ao desenvolvimento profissional”. Porém, salienta ainda a autora que, “para se ter o dano existencial necessário se faz a comprovação do prejuízo e o nexo de causalidade com a conduta”, ou seja, é necessário fazer a prova do prejuízo e demonstrar que este se deu em razão de condutas do empregador, cumprindo assim, os pressupostos da responsabilidade civil.

Logo, evidenciado o prejuízo do empregado e o nexo com a conduta do empregador, nada há que se discutir sobre a importância dada a este novo tipo de dano, que vem se solidificando na jurisprudência pátria como mais uma forma de proteção ao trabalhador.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> EMENTA: DANOS EXISTENCIAIS. O dano existencial decorre de conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade, ou que o 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. Configurada a situação de dano existencial, além da culpa do empregador, estão preenchidos os requisitos para responsabilização civil. Apelo do reclamante provido. (TRT-4 – RO: 00012840420115040331 RS 0001284-04.2011.5.04.0331, Relator: IRIS LIMA DE MORAES. Data de Julgamento: 19/02/2014, 1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo).



Vê-se então, o dano existencial como uma violação a personalidade, a um direito fundamental do indivíduo, acarretando dificuldades que impedem ou prejudicam um projeto de vida ou o convívio social e familiar, ocasionando, assim, o dever de reparação.

#### 4.1 DAS CAUSAS DE DANOS EXISTENCIAIS NA JURISPRUDÊNCIA DO TST

Normalmente, quando se fala em causas dos danos existenciais, a primeira a surgir é o excesso de jornada, justamente por sua natureza de afastar o trabalhador de seu lar por um longo período de tempo, privando-o de um convívio social e familiar.

Contudo, motivos como o dumping social, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais como a Lesão por Esforço Repetitivo e as Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho, redução à condição análoga a de escravo ou outros, também podem ser arguidos com o viés de se alegar danos existenciais.

Assim, visando quantificar e qualificar essas causas elaborou-se a tabela a seguir, com dados do Tribunal Superior do Trabalho referentes às ações julgadas no ano de 2015.

TABELA 1 - Acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2015 relacionados aos Danos Existenciais.

Motivo	Quantidade	Procedência	Improcedência
Excesso de Jornada <sup>10</sup>	28	14	14
Dumping Social	2	...	2
Acidente de Trabalho	1	1	...
Plantão de natal e ano novo	1	...	1
Não pagamento de verbas trabalhistas	1	...	1
Valor de diárias insuficiente para viagens	1	...	1
Total	34	15	19

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – TST. Disponível em <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em 08 de março de 2016.

Como se pode observar, o maior índice de ações em trâmite no TST no ano de referência, no que se refere aos danos existenciais se deu, de fato, em função do excesso de jornada, que em alguns casos pode chegar ou até ultrapassar doze horas diárias.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> No item excesso de jornada estão incluídas: Horas extras, horas *in itinere* e tempo à disposição do empregador.

Este é apenas um exemplo de uma prática muito comum no mercado de trabalho, principalmente no setor industrial, que é a jornada abusiva, que extrapola todos os limites da legalidade.

Desta forma, dá análise da jurisprudência, se observa que os Tribunais Regionais do Trabalho das regiões sul e sudeste têm considerado como jornadas excessivas aquelas em que o empregado fica à disposição do empregador entre 10 e 15 horas diárias, levado em conta também a frequência dessas atividades e a ocorrência em finais de semana. (BONATTO, 2014, p. 2).

Vale lembrar, que em regra o horário normal de trabalho de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho<sup>12</sup> e a Constituição Federal<sup>13</sup>, é de oito horas diárias, podendo ser acrescidas de no máximo duas horas suplementares.

Por óbvio então, quando se verificam jornadas que extrapolem esses limites, justifica-se a possibilidade de aplicação do instituto dos danos existenciais, pois, um trabalhador que dedica um período tão extenso quanto o mencionado ao trabalho, certamente se vê privado de outras atividades, sejam de natureza familiar, social ou recreativa.

---

<sup>11</sup> EMENTA: [...] 3 - DANO EXISTENCIAL. EXCESSO DA JORNADA DE TRABALHO. JULGAMENTO EXTRA PETITA. CONFIGURAÇÃO. VALOR ARBITRADO. Não se trata de julgamento extra petita, pois houve pedido expresso na reclamação trabalhista (fls. 5, 6 e 8 dos autos originais). No caso em tela, a conclusão do Tribunal Regional, insuscetível de revisão nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST, foi no sentido de "**extensa jornada de trabalho (12 horas diárias, sem intervalo para descanso e alimentação, com apenas uma folga semanal no período de abril de 2010 a maio de 2011), sendo evidente a sobrecarga prejudicial à saúde do reclamante**", razão pela qual resta configurado o dano existencial. Ilesos os artigos indicados. Por fim, acerca do valor arbitrado, o apelo encontra-se desfundamentado à luz do art. 896, "a", "b" e "c", da CLT. Recurso de revista não conhecido. (RR - 870-87.2011.5.04.0013, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 16/12/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015). (Grifo nosso).

<sup>12</sup> Art. 58. A duração normal de trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

[...]

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

[...]

<sup>13</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social que:

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

E essa é, exatamente, a argumentação utilizada pela jurisprudência na maior parte dos casos para justificar a concessão de indenização<sup>14</sup>.

Já como exceção aos casos de excesso de jornada, merece destaque, o julgado do Recurso de Revista nº 504-36.2010.5.02.0014<sup>15</sup>, que teve como Relator Desembargador Convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, em que, apesar de reduzir-se o quantum indenizatório, manteve-se a condenação do reclamado por danos morais e existenciais em função de acidente de trabalho que ocasionou a perda total da visão do reclamante, gerando além da incapacidade laboral, a incapacidade para as atividades mais simples do dia a dia e a necessidade de um longo processo de readaptação em função da grande perda de autonomia que se verifica em qualquer caso destas proporções.

É inegável, portanto, que os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais como as Lesões por Esforço Repetitivo e as Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho, também influenciam a qualidade de vida do trabalhador, pois, muitas vezes causam transtornos que fogem do âmbito laboral, deixando sequelas que podem perdurar por toda a vida destes.

---

<sup>14</sup> EMENTA: [...] "JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. REPARAÇÃO DEVIDA. A limitação da duração do trabalho constitui-se exigência que surge como medida de higidez e segurança, com vistas a preservar a saúde física e psíquica do trabalhador. O dano extrapatrimonial, sob a modalidade dano existencial, deve ficar restrito a situações extremamente graves, nas quais demonstrado que o trabalhador sofreu severa privação em virtude da **imposição de um estilo de vida que represente impossibilidade de fruição de direitos de personalidade, como o direito ao lazer, à instrução, à convivência familiar**, o que restou caracterizado no caso concreto, em face da jornada de trabalho extenuante a que o autor estava submetido. Apelo provido para condenar a reclamada ao pagamento de reparação por dano moral, fixada em R\$10.000,00 (dez mil reais)". [...] (Grifo nosso). (AIRR - 1646-41.2012.5.04.0017 Data de Julgamento: 23/09/2015, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015).

<sup>15</sup> EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL E ESTÉTICO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. [...] 3.2) Considerando tratar-se de empregador individual, sobressai a alegada desproporcionalidade do quantum indenizatório fixado no acórdão recorrido (R\$ 500.000,00 a título de danos morais e existenciais e R\$ 100.000,00 relativamente ao dano estético), em violação do art. 5º, V, da Constituição da República 3.3) **Indenizações ora reduzidas para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a título de danos morais e existenciais**, e R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) relativos ao dano estético, montante que representa justa reparação pela lesão sofrida, bem assim serve de desestímulo ao reclamado, sem caracterizar enriquecimento sem causa da parte autora, nem conduzir o devedor à ruína. Recurso de revista conhecido e provido. 4) ACIDENTE DE TRABALHO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 818 DA CLT E 333, I DO CPC. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO VITALÍCIA. 4.1) O Acórdão vergastado[...], Asseverou, ainda, que "**a condição efetiva atual do autor é de incapacidade e inaptidão totais para o trabalho, e mesmo para as atividades mais comezinhas do cotidiano, como se extrai do laudo pericial médico** [...]". (RR - 504-36.2010.5.02.0014 Data de Julgamento: 04/11/2015, Relator Desembargador Convocado: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT06/11/2015). (Grifo nosso).

Finalmente, no tocante aos casos de excesso de jornada em que se verificou a negativa do pedido de indenização, é importante ressaltar que embora em algumas dessas ações tenha restada comprovada a atividade laboral além do permitido, não foi possível a comprovação do prejuízo aos projetos de vida do trabalhador, que é pré-requisito para a configuração do dano<sup>16</sup>.

Da mesma forma, os demais casos mencionados na TABELA 1, também não lograram êxito por se mostrarem carentes de provas, seja em relação ao fato em si ou aos prejuízos alegados.

É importante ressaltar, que a pesquisa acima se deu exclusivamente com os casos que chegaram e foram julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2015, sendo possível, portanto, que nos tribunais regionais existam condenações por motivos distintos dos aqui elencados, uma vez que não existe um rol taxativo de ações que podem culminar em danos existenciais.

#### 4.2 DAS CONSEQUÊNCIAS DO DANO EXISTENCIAL PARA O EMPREGADOR

O poder diretivo do empregador como visto, não é um poder absoluto. Ele encontra limites tanto nas leis trabalhistas quanto nos princípios constitucionais que balizam a conduta humana em qualquer relação.

---

<sup>16</sup> EMENTA: RECURSO DE REVISTA. [...] 4. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. Cinge-se a controvérsia em definir se o cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, implica dano existencial suficiente a ensejar dever de reparação de ordem moral. A decisão recorrida entendeu que a extensa jornada de trabalho por parte do reclamante o expôs a danos de ordem psíquica e moral, privando-o de horas de lazer e do convívio com a família. Entretanto, **a jurisprudência desta Corte caminha no sentido de que o dano existencial, ao contrário do dano moral, não é presumível, ele necessita de ser provado, sob pena de desrespeito às regras do ônus da prova. O cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização perseguida quando não demonstrada efetiva impossibilidade de convívio familiar e social**, hipótese dos autos. Com efeito, embora o quadro fático descrito demonstre que houve sobrejornada além do permissivo legal, não consigna, por outro lado, prova de que tal jornada tenha de fato comprometida as relações sociais do reclamante ou seu projeto de vida, fato constitutivo do direito ao dano existencial perseguido. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR - 53-48.2015.5.17.0101 Data de Julgamento: 09/12/2015, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015). (Grifo nosso).

Um dos limites que o poder diretivo enfrenta, é de ordem pública, quais sejam os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, de modo que, toda e qualquer atitude do empregador, ainda que no sentido de fiscalizar a atividade do trabalhador, não pode exceder os limites do razoável. No que respeita aos direitos fundamentais, vale ressaltar que a dignidade humana, consagrada na Constituição Federal de 1988, é o pilar de sustentação do ordenamento jurídico brasileiro. [...] Desse modo, a eficácia dos direitos fundamentais nestas relações deve estar diretamente ligada à proteção da liberdade e da dignidade do trabalhador, existindo a obrigação de respeito a tais direitos. (BEZERRA e FERREIRA, 2013).

Logo, deve o empregador basear-se na razoabilidade quando da apreciação da discricionariedade que lhe é atribuída na direção de seus colaboradores, uma vez que essa direção se dá sobre a atividade e não sobre a pessoa.

Nesse sentido, aspectos alheios à relação de emprego, tocantes à vida privada do empregado, não estão ao alcance do poder diretivo do empregador. (BARROS, 2010, p. 586)

No mesmo sentido prega Eugênio Hainzenreder Júnior (2009, p. 89) que:

A subordinação jurídica oriunda da relação laboral não autoriza o empregador a extrapolar as prerrogativas de controle, fiscalização e direção adentrando na esfera pessoal do empregado. O exercício do poder diretivo está relacionado tão somente ao bom desenvolvimento e a segurança da atividade empresarial [...].

Com base nesse contexto, se verifica a importância tanto de uma legislação quanto de uma fiscalização eficiente por parte do Estado nas relações laborais. Pois, como assevera Delgado (2013, p. 41), “[...] a dignidade do ser humano fica lesada caso este se encontre privado de instrumentos de mínima afirmação social”. E certamente, o direito a um ambiente de trabalho saudável é um destes instrumentos de afirmação mais importantes. Assim, quando este direito é violado, é dever do Estado impor sanções ao responsável por essa violação.

Na esfera trabalhista, o excesso de jornada pode caracterizar inclusive a justa causa do empregador, e a consequente indenização devida, conforme dispõe o artigo 483, “a”, da CLT<sup>17</sup>.

Há também a possibilidade do pedido de responsabilização civil por danos existenciais e morais em razão dos prejuízos causados à vida privada do trabalhador.

---

<sup>17</sup> Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;  
[...]

E ainda, em casos extremos, há a possibilidade de responsabilização penal do infrator se verificar-se que este induziu o trabalhador à condição análoga à de escravo, como prevê o artigo 149 do Código Penal Brasileiro<sup>18</sup>.

Portanto, é inequívoca a importância dada pelo ordenamento jurídico à saúde e bem estar do trabalhador e ao dever de reparação de qualquer dano que se verifique no âmbito da relação trabalhista.

#### 4.3 DA QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL

Embora não se verifiquem critérios objetivos específicos, tampouco tabelas que sirvam para aferição e quantificação do dano extrapatrimonial na legislação. Doutrina e jurisprudência convergem para o entendimento de que para a quantificação do valor indenizatório nos danos existenciais devem ser seguidos os mesmos parâmetros utilizados nos demais casos de danos extrapatrimoniais, ou seja, levando-se em conta a proporção do dano, deve-se então, adotar um quantum que não represente enriquecimento ilícito por parte da vítima, mas ao mesmo tempo, represente uma punição significativa ao causador do dano a ponto de inibi-lo a persistir na prática. (MOHR, 2011, p. 29-31)

Apenas a título exemplificativo, vale destacar que nos casos mencionados na TABELA 1, referentes ao excesso de jornada, as indenizações foram fixadas em valores entre R\$ 5.000,00 e R\$ 20.000,00, mostrando assim essa adequação necessária às circunstâncias de cada caso em análise. Pois, por óbvio, em casos em que o dano experimentado pela vítima é maior, como nos casos de acidente de trabalho com sequelas permanentes, por exemplo, o valor fixado tende a patamares muito superiores a este.

Logo, nas palavras de Ilse Marcelina Bernardi Lora (2013, p. 23):

---

<sup>18</sup> Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou à jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:  
Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.  
[...]

[...] Incumbe, portanto, ao magistrado agir com ponderação, considerando todas as circunstâncias do caso concreto e aquelas previstas de lei, de molde a aferir a real corporificação do dano existencial e, achando-se este presente, fixar quantia que, concomitantemente, desestime a reincidência e compense a privação sofrida pelo trabalhador vítima do dano existencial, sem onerar excessivamente o ofensor e sem enriquecer a vítima, atendendo, assim, aos fins da responsabilidade civil.

Complementando esse entendimento, Bebbler (2009, p. 29), apud, Boucinhas Filho e Alvarenga (2013, p. 48) salienta que, também devem ser observados elementos como: a injustiça do dano; a situação presente; a razoabilidade do projeto de vida e o alcance do dano.

Desta forma, para a quantificação da indenização devida, “a extensão do dano existencial pode ser verificada, comparando-se as extensões nocivas na vida do lesado à existência e perspectivas de futuro que o mesmo gozava antes do evento lesivo”. (MOHR, 2011, p. 31).

Ou seja, para determinar o quantum indenizatório, o magistrado com base no caso concreto, deve analisar qual a possibilidade de realização do projeto de vida da vítima e o quanto esse projeto foi prejudicado em razão da conduta infratora, para assim, determinar a reparação em um patamar adequado à casuística.

Pois, para que se alcance o objetivo de bem estar laboral e social, faz-se necessário o respeito aos vários princípios de proteção ao trabalhador, dentre os quais, sem dúvida o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana se configura como principal deles, por ser o norteador do ordenamento jurídico pátrio, e representar, “[...] a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independente de seu status econômico, social ou intelectual [...]” (DELGADO, 2013, p. 38).

Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada em 10 de dezembro de 1948, pela Organização das Nações Unidas, em Assembleia Geral, consagra em seu art. XXII, que:

Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Pode-se dizer que talvez se encontre aqui o limite entre o direito de um e de outro indivíduo, ou, o limite entre direitos e deveres, isto não só para as relações de trabalho, mas, para qualquer atividade humana. Pois:

O princípio magno que dá unidade a todos os direitos fundamentais, logo, a toda ordem jurídica, é o princípio da dignidade da pessoa humana, que se relaciona tanto com a liberdade e valores espirituais como com as condições materiais de vida, expressando os valores que o progresso civilizatório incorporou ao patrimônio da humanidade, representando a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente, na plenitude de sua liberdade de ser pensar e criar. (FERRAZ, 2007, p. 73).

Assim, respeitando-se o preceito fundamental da dignidade humana, certamente se está proporcionando a todo indivíduo a conquista de outros, previstos nos artigos 170 e 193 da Carta magna, quais sejam, uma ordem econômica e social fundadas na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com vistas ao bem-estar e a justiça social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ante todo o exposto, resta evidente que em função da relação muitas vezes tumultuada e conflituosa entre empregados e empregadores, faz-se necessário uma evolução das regras que regem as relações laborais, de forma a estarem sempre atualizadas em relação ao contexto social que se encontram.

Neste aspecto, há que se destacar a transformação ocorrida em torno do poder diretivo do empregador, pois este, em todas as suas dimensões, teve que ser flexibilizado a ponto de se adequar ao contexto sócio cultural porque passava a humanidade, uma vez que historicamente, os direitos fundamentais, aqui incluídos os direitos dos trabalhadores, passaram por uma evolução constante na busca pelo bem estar social.

No mesmo sentido, se mostrou de suma importância o constante estudo acerca dos aspectos da responsabilidade civil, que inicialmente abrangia apenas os danos materiais, mas progrediu até possibilitar a reparação dos danos extrapatrimoniais, como os danos morais, estéticos e mais recentemente os danos existenciais, que possuem um campo próprio de aplicação no direito do trabalho.



Assim, com base nesta conjuntura de evolução de direitos, é que se pode observar a concretização desta modalidade de danos, com origem nos conceitos de responsabilidade extrapatrimonial da doutrina italiana, mediante a atuação dos magistrados pátrios na esfera trabalhista, como um meio de proteção de aspectos antes ignorados pela legislação, como a proteção dos projetos de vida e as relações sociais e familiares do trabalhador.

Logo, o reconhecimento desses direitos resulta na invocação da responsabilidade civil, como meio eficiente de reparação quando da violação dos mesmos. Fato estes ainda constantes, em face dos inúmeros casos de acidentes de trabalho, lesões por esforço repetitivo e prestação de horas de trabalho acima do permitido.

Desta forma, verifica-se, como resposta ao questionamento central do presente estudo, que os direitos e garantias fundamentais, que constituem o cerne da Carta Magna estabelecem também, um limite inquestionável entre direito e abuso nas relações laborais, pois, em ponderação com os demais direitos e liberdades individuais, sempre deverão prevalecer a dignidade humana e o bem estar social.

## REFERÊNCIAS

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

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial** – A tutela da dignidade da pessoa humana. Disponível em [www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/.../DANO%20EXISTENCIAL.doc](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/.../DANO%20EXISTENCIAL.doc). Acesso em 07 de Março de 2016.

AVALONE FILHO, Jofir. A ética, o Direito e os poderes do empregador. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 32, 1 jun.1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005.

BATISTA, Jônatas. **O Direito Empresarial Brasileiro e o Princípio da Preservação da Empresa:** Um estudo à luz da Lei da Recuperação e Falências. Disponível em <http://siaibib01.univali.br/pdf/Jonatas%20Batista.pdf>. Acesso em 03 de Março de 2016.

BEZERRA, Christiane Singh; FERREIRA, Gabriela Cerci Bernabe. **Considerações sobre o poder diretivo do empregador sob a ótica do contrato de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador.** Disponível em [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11296#\\_ftn13](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11296#_ftn13) Acesso em 31 de Janeiro de 2016.

BONATTO, Fernanda Muraro. O reconhecimento do dano existencial na jurisprudência trabalhista. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre, 24 de jun. de 2014. Caderno Jornal da Lei, p. 5.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de. O Dano Existencial no Direito do Trabalho. In: **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. v.2 n-22 p. 23-48 Setembro de 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 8ª Turma. **RO nº 2107007 00671-2007-104-03-00-2**, Rel. Marcio Ribeiro do Valle, J. 07/11/2007.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO 0001284-04.2011.5.04.0331**, Rel. Iris Lima de Moraes, J. 19/02/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho, 2ª Turma, **RR nº 870-87.2011.5.04.0013**, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, J. 16/12/2015.

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_, 8ª Turma, **RR nº 53-48.2015.5.17.0101**, Re. Min. Dora Maria da Costa, J. 09/12/2015.

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_, 1ª Turma, **RR n° 504-36.2010.5.02.0014**, Rel. Des. Conv. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, J. 04/11/2015.

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_, 6ª Turma, **AIRR n° 1646-41.2012.5.04.0017**, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, J. 23/09/2015.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Secretaria Especial de Editoração e Publicações, 2012. 454 p.

\_\_\_\_\_. **Código Civil**. Lei n° 10.406, de 10 de Janeiro de 2002.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n° 5.452 de 1° de Maio de 1943.

\_\_\_\_\_. **Código Penal**. Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de Dezembro de 1940.

\_\_\_\_\_. **Lei n° 13.271**, de 15 de Abril de 2016.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 12 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2011.

FERRAZ, Sérgio Valadão. **Curso de Direito Constitucional teoria e jurisprudência**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**, volume III. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho**: direito, segurança e medicina do trabalho. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Dano existencial no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3951, 26 Abril 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. Vol. IV, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GRINOVER, Ada Pellegrini. **Judiciário pode intervir no controle do Executivo**. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2009-mai-08/judiciario-intervir-executivo-controlar-politicas-publicas>. Acesso em 19 de Dezembro de 2015.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Sobre o princípio da proporcionalidade**. In: LEITE, George Salomão (Org.). **Dos princípios constitucionais**. São Paulo: Malheiros, 2003.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador**: O uso do E-mail no trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O Dano Existencial no Direito do Trabalho. In: **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. v.2 n-22 p. 23-48 Setembro de 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MOHR, Naiane dos Santos. **Dano Existencial e sua repercussão no direito brasileiro**: do reconhecimento à cumulação. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/69807/000873988.pdf?sequence=1>. Acesso em 19 de Março de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira Nascimento. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. 2008. 267 p. Tese – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Dano Existencial**. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2014-mar-18/sonia-mascaro-dano-existencial-requer-prova-prejuizo-nexo-causalidade>. Acesso em 05 de Setembro de 2015.

NUNES, Claudio Pedrosa; DANTAS, Joama Cristina Almeida. Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Proteção ao Trabalho: Análise da Aplicação do Princípio da Proporcionalidade no Direito Laboral. **Revista Prima Facie**, João Pessoa, v. 11, n. 20, ano 11, jan-jun, 2012, p. 75-92.

OLIVEIRA, Inácio André de. Poder disciplinar do empregador: razoabilidade e proporcionalidade. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3333, 16 de Agosto de 2012.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em 30 de Março de 2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.