

O DANO EXISTENCIAL CAUSADO PELA NÃO DESCONEXÃO DO TRABALHO E PELO DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO MEIO AMBIENTE LABORAL

Deborah Branquinho Cardoso¹

Sumário: 1 Introdução. 2 Breve esboço histórico da relação de emprego e desenvolvimento das normas de saúde e segurança do trabalho. 3 O dano existencial decorrente da não desconexão do trabalho. 4 O dano existencial no caso concreto: a inovação da tutela inibitória em ações coletivas. 5 Considerações finais. Referências.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho expressa e assimila experiências históricas vivenciadas por cada sociedade, mediante as relações de trabalho. Sendo assim, a relação de emprego constitui a categoria fundamental sobre a qual se constrói o ramo justralhista.

Isso ocorre à medida que tal vínculo jurídico específico revela padrões de estruturação teórica e normativa ao longo dos séculos, caracterizados por manter a equivalência entre os sujeitos do vínculo jurídico em comento; enquanto flexibiliza sua particularidade, a fim de adaptá-lo a novas circunstâncias.

A reestruturação produtiva associada à introdução de novas tecnologias propiciou sérias consequências sociais que afetaram os obreiros nos processos de trabalho, na qualificação de força de trabalho, nas condições de labor e, por conseguinte, em suas vidas.

Tais transformações ocorridas no vínculo empregatício ocasionaram o aperfeiçoamento de institutos do Direito do Trabalho destinados a viabilizar a plena busca de equilíbrio entre vida e sobrevivência, dentre os quais destacam-se os períodos de descanso, como os direitos ao repouso semanal remunerado e férias,

1. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2010-2014), brasileira, solteira, assistente administrativa do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, Comarca de Cristalina/GO.

ao percebimento de horas extras com adicional em função da sobrejornada, aos intervalos intra e inter jornada, dentre outros.

Todavia, as relações de emprego sofrem abuso constante por parte dos detentores do poder econômico, causando aos trabalhadores prejuízos biológicos (físicos e psíquicos), sociais e econômicos.

O descumprimento das normas instituidoras dos momentos de descanso do trabalhador ocorre com inaceitável frequência e, por essa razão, surge a necessidade de reprimir tal conduta do empregador, responsabilizando-o pelo dano causado ao obreiro, em decorrência de sua renúncia involuntária e reiterada às atividades alternativas ao labor, que lhe tragam bem-estar em todos os aspectos.

Diante dessa situação, verifica-se que o desequilíbrio presente na relação de emprego impede que o trabalhador se desligue da prestação de serviços, afetando sua vida pessoal e invariavelmente causando-lhe reiterados danos de ordem física, psíquica e social.

Tais prejuízos provenientes de renúncias cotidianas à sua própria intimidade, em sentido amplo, revelam a ocorrência do Dano Existencial, cuja reparação não possui caráter ressarcitório, em virtude de sua própria natureza de perda inestimável.

Assim, o presente estudo almeja evidenciar quais valores são garantidos pelo Direito para resguardar a pessoa do labor excessivo; identificar quais são as causas subjetivas do Dano Existencial sofrido pelo trabalhador e; principalmente, expor soluções palpáveis, no ordenamento jurídico atual, para reparar a lesão em epígrafe, primando pela continuidade da relação de emprego e estendendo melhores condições de trabalho a toda categoria profissional.

Considerando o objetivo proposto, a pesquisa essencialmente bibliográfica e descritiva foi orientada por métodos dedutivos, históricos e monográficos, constantes de estudos relacionados à reparação do Dano Existencial sofrido pelo trabalhador inserido em vínculo empregatício, quando renuncia à sua vida e também à sua dignidade, involuntária e reiteradamente, em decorrência da não desconexão do trabalho.

2 BREVE ESCORÇO HISTÓRICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DESENVOLVIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO

TRABALHO

A relação de emprego sofreu significativas transformações ao longo da evolução do Direito do Trabalho. Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 286) ensina que tal vínculo jurídico específico tornou-se, na perspectiva econômico-social, a modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos dois últimos séculos, desde a instauração do atual sistema econômico.

Resumindo a evolução desse vínculo empregatício, instrui (*idem*, p. 288/289):

Essa generalidade socioeconômica do trabalho empregatício é [...] um fenômeno sumamente recente: nos períodos anteriores ao século XIX predominava o trabalho não-livre, sob a forma servil ou, anteriormente escrava. [...] Somente a partir do processo de surgimento do trabalho juridicamente livre, em finais da Idade Média, como um dado intenso, relevante e crescente; somente, tempos depois, com a dinâmica da construção da sociedade industrial urbana — que reconectou aquele trabalhador ao sistema produtivo, através de uma modalidade de relação jurídica, que iria se tornar dominante (a relação de emprego) [...].

Em razão dessa relevância socioeconômica combinada à singularidade de sua dinâmica jurídica, a relação empregatícia originou o Direito do Trabalho, um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios, e institutos jurídicos próprios (*idem*, p. 286).

Tal sistematização somente ocorreu no Brasil a partir do momento em que se consolidaram as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justrabalhista, isto é, a relação de emprego.

Dentre as premissas básicas do trabalho livre subordinado estão as parcelas implantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo, cuja supressão ou limitação desproporcional em qualquer segmento econômico-profissional não é concebida pela sociedade democrática, sob a represália de afronta à existência digna e ao valor do trabalho.

Do mesmo modo, no patamar civilizatório mínimo inserem-se, dentre outros, preceitos atinentes à saúde e segurança do trabalho, os quais se relacionam

com o respeito e proteção à existência digna, atribuindo máxima eficácia - jurídica e social - aos direitos fundamentais do trabalhador, com o objetivo de alcançar a realização prática do valor supremo da dignidade da pessoa humana (Romita, 2005, p. 253).

Em virtude desse processo histórico, verifica-se que a escravidão, as corporações de arte e ofício, a locação do trabalho, as Revoluções Francesa e Industrial, a abolição da escravatura no Brasil, dentre outras conjunturas sociais e históricas que molduraram a relação empregatícia, contribuíram para a formação de uma ordem jurídica comprometida em reprimir a exploração desumana do trabalho e em impor limites que assegurassem a dignidade do operário.

Diante disso, o Direito do Trabalho emana de um compromisso da humanidade em concretizar a Justiça Social no sistema capitalista, priorizando a condição humana do trabalhador como investimento e não como mero instrumento a visar somente obtenção de lucro.

Ainda que o capitalismo tenha dinamizado as relações de emprego em decorrência dos aglomerados econômicos, terceirizações e multinacionais, a proteção ao trabalhador e aos seus direitos fundamentais subsiste por meio de um ordenamento jurídico empenhado em garantir emprego a toda pessoa, condições justas e favoráveis de trabalho, limitação razoável das horas de labor, mormente direito ao repouso e lazer.

Não obstante a legislação trabalhista tenha evoluído a fim de resguardar o equilíbrio entre a jornada laboral e os momentos de descanso do obreiro, a dificuldade deste na desconexão do trabalho é frequente. Seja diante do volume de tarefas ou de rígidas exigências patronais, seja submetido a condições degradantes de labor, o operário tem seus momentos de repouso, lazer, convívio social e familiar suprimidos, padecendo de real prejuízo ao seu direito à liberdade e à sua dignidade humana.

Arion Sayão Romita (2005, p. 364) protesta que o desgaste físico e mental sofrido pelo empregado durante a prestação de serviços (sejam de que natureza forem) leva o legislador a obrigar o patrão a conceder ao empregado determinados intervalos para descanso.

O mesmo autor sustenta que existe um debate relevante sobre a natureza

dessas normas, pois o desenvolvimento econômico no período pós-industrial admitiu a possibilidade de renúncia e transação de direitos trabalhistas apoiados sobre o conceito de ordem pública, sendo que tais direitos são indisponíveis, de maneira absoluta, vez que se relacionam com a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (*idem*, p. 366-367).

Nesse sentido, conclui (*idem*, p. 396):

O Direito do Trabalho da sociedade pós-industrial gira em torno do eixo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade. No desempenho dessa tarefa, os direitos fundamentais exercem dupla função: limitam o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representam barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

Alice Monteiro de Barros (2005, p. 621), por sua vez, assevera que “as normas sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga”. Acrescenta que “além desse fundamento de ordem fisiológica, as normas sobre duração do trabalho possuem, ainda, um outro de ordem econômica”, discorrendo sobre a relação entre o empregado descansado e a qualidade de seu rendimento no serviço (*idem*, p. 622). Por fim, a mesma autora aponta o fundamento de ordem social, qual seja a necessidade de o empregado desfrutar do convívio familiar e de seus compromissos sociais.

Lamentavelmente, os institutos garantidores dos momentos de descanso do empregado são frequentemente desrespeitados pelos detentores do poder econômico. Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2013, p. 241) ressaltam que:

Há situações de descumprimento pontual, motivado por alguma contingência momentânea, e situações, muito mais graves, de violação contumaz da norma, motivada pela expectativa de ganho com o descumprimento da norma, e facilitada pelo frágil sistema brasileiro de fiscalização governamental das relações de trabalho, que carece de servidores suficientes para fiscalizar todas as empresas existentes nesse país.

É imperioso salientar que a simples inadimplência da contraprestação pecuniária pela sobrejornada não é o que torna seu uso indiscriminado e abusivo

como uma estratégia de gestão prejudicial ao trabalhador (*idem*. P. 242). Ainda que a carga horária suplementar, em suas variadas formas, seja devidamente quitada, subsiste o prejuízo causado ao trabalhador por essa política, ao impedir que ele se deleite de seu convívio social e familiar, bem como de seus momentos de lazer, mediante atividades afetivas, recreativas, religiosas, esportivas, culturais e de descanso, que lhe trarão bem estar psíquico e físico e, por consequência, felicidade (*idem*. P. 242).

Destarte, a frequente transgressão destes preceitos legais, assecuratórios dos momentos de descanso do trabalhador, resulta na hiperexploração da mão de obra humana e causa ao obreiro um tipo de lesão que vem sendo doutrinariamente denominada de Dano Existencial.

3 O DANO EXISTENCIAL DECORRENTE DA NÃO DESCONEXÃO DO TRABALHO

Os juristas brasileiros têm buscado na doutrina italiana, pioneira neste estudo, o conceito e a aplicabilidade do Dano Existencial. Flaviana Rampazzo Soares (2009, p. 43) abraçou a terminologia adotada pela Suprema Corte italiana - quando se pronunciou na Decisão nº 7713, em 07 de junho de 2000 - e o traduz como lesão extrapatrimonial juridicamente relevante, proveniente da renúncia involuntária às atividades cotidianas de qualquer gênero (*idem*, p. 47).

A autora também ressalta que a tutela à existência da pessoa corrobora com a valorização de todas as atividades realizadas por ela, porquanto tais atividades são capazes de fazer com que se alcance a felicidade, que consiste, em suma, na razão de ser da existência do homem.

Hidemberg Alves da Frota e Fernanda Leite Bião (2010, p. 169 *Apud* Pierluigi, tradução dos autores) interpretam o Dano Existencial como o conjunto de repercussões do tipo relacional marcando negativamente a existência do indivíduo, que renuncia específicas relações do próprio ser e da própria personalidade.

Vale acentuar que o Dano Existencial distancia-se de qualquer outra lesão extrapatrimonial, em geral, por decorrer do que o indivíduo perdeu devido ao ato lesivo, gerando o direito ao ressarcimento em razão de ninguém poder

interferir na vida das pessoas ou lhes tirar o direito de fazer ou deixar de fazer o que quer que seja, enquanto lícito (Almeida Neto, 2005, p. 68).

Na prática, trata-se de ofensas subjetivas que afetam a história do indivíduo e a de quem se relacionar com ele (Frota e Bião, 2010); como ocorre, por exemplo, quando o empregado viajando a negócios é impossibilitado de comparecer à formatura de sua esposa e no aniversário dos filhos, assim como quando atende às ligações de trabalho ou permanece atento ao serviço pelo *Pager* ou *e-mail* no momento em que poderia desfrutar da companhia de seus familiares e amigos.

Verifica-se, então, que o Dano Existencial está diretamente relacionado à dignidade da pessoa humana e à preservação dos direitos fundamentais da personalidade. Tal prejuízo decorre do descumprimento de direitos trabalhistas consolidados, sendo que a repercussão negativa do trabalho não pode prosperar, enquanto este se insere como direito social; dotado de valor social; cujo primado é base da ordem social e fundamento da República Federativa do Brasil.

A busca em satisfazer o exercício pleno dos direitos fundamentais pelo trabalhador, cuja natureza de ordem pública envolve a intervenção estatal, gera a tutela específica que dá aos jurisdicionados o que lhes é efetivamente devido, restabelecendo as relações sociais (Ribeiro Júnior, 2006, p. 142).

Assim, as normas processuais trabalhistas são desafiadas a recepcionar institutos que efetivamente repreendam e previnam causas de lesões patrimoniais e/ou extrapatrimoniais ao empregado, acoplando instrumentos que garantam a prestação jurisdicional durante o curso da relação de emprego.

4 O DANO EXISTENCIAL NO CASO CONCRETO: A INOVAÇÃO DA TUTELA INIBITÓRIA EM AÇÕES COLETIVAS

No Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, têm-se aplicado os fundamentos do dano à existência do trabalhador para substanciar condenações à indenização por dano moral.

Alguns julgados já defendem o prejuízo existencial como tutela inibitória sob o argumento de que este

não pode ser reduzido à ‘lesão a um direito da personalidade’,

nem tampouco ao ‘efeito extrapatrimonial da lesão a um direito subjetivo, patrimonial ou extrapatrimonial’. Tratar-se-á sempre de violação da cláusula geral de tutela da pessoa humana, seja causando-lhe um prejuízo material, seja violando direito (extrapatrimonial) seu, seja, enfim, praticando, em relação à sua dignidade, qualquer ‘mal evidente’ ou ‘perturbação’, mesmo se ainda não reconhecido como parte de alguma categoria jurídica (RO 1361-82/2012, TRT – 18ª Região, DeJT 14/10/2013).

Ainda, aproximando-se da jurisdição coletiva, na Reclamação Trabalhista Plúrima nº 0001320-21.2012.5.18.0008, o julgamento colegiado manteve a sentença que condenou uma rede de supermercados internacional ao pagamento de indenização a funcionárias que trabalhavam reiteradamente em feriados, sob o fundamento de que a empresa lhes retirou direitos protegidos por normas constitucionais, como a reunião com os familiares e a plena fruição do lazer. No voto em comento, considerou-se devidamente provado o prejuízo subjetivo às trabalhadoras pela simples comprovação do labor nos feriados.

Verifica-se, por conseguinte, que a ideia do Dano Existencial tem sido aproveitada, ainda que não haja previsão legal ou menção expressa à terminologia adotada pelos doutrinadores ascendentes na matéria. Todavia, sua aplicabilidade ainda não foi capaz de alcançar a reparação efetiva ao trabalhador lesado.

No âmbito da Justiça do Trabalho, os casos concretos em que se pleiteia a reparação do Dano Existencial envolvem, em sua maioria esmagadora, partes em situações discrepantes em termos sociais e, principalmente, econômicos; vez que as Reclamadas, normalmente, são empresas de grande porte, ao passo que o Reclamante, além de ser uma única pessoa, é também alguém que necessita do emprego e se submete a qualquer abuso do poder diretivo, a fim de garantir a fonte do próprio sustento e o de sua família.

Raimundo Simão de Melo (2002, p. 36) assevera que os conflitos sociais, dos quais fazem parte as lides trabalhistas, originam-se da convivência em sociedade e são inerentes a todo ser humano, sendo necessário que se encontrem meios hábeis a solucioná-los da melhor maneira possível. Sendo assim, a prevenção de conflitos é essencial; contudo, insuperáveis na sua totalidade, prioriza-se a solução destes por meio de instrumentos coletivos efetivos.

De acordo com o supramencionado procurador do trabalho qualquer conduta do empregador capaz de ofender os trabalhadores, coletivamente, constitui direito individual homogêneo e permite a defesa coletiva. Isto porque embora cada um tenha acesso ao Poder Judiciário, tendo o direito uma origem comum, pode e deve ser defendido de forma coletivizada, de modo que o interesse não é coletivo, mas sim a forma de defesa em detrimento do interesse social maior na proteção e efetivação dos direitos violados (*idem*, p. 31).

Tal ideia ampara a implementação e atuação proativa dos instrumentos processuais coletivos hábeis a prevenir parte dos conflitos trabalhistas corriqueiros e solucionar outra grande fração de forma abrangente, com a finalidade de que se atinja a desejada efetivação das normas trabalhistas, proporcionando melhores condições de labor no curso da relação de emprego.

Ademais, a extensão da tutela coletiva assegura a possibilidade de melhoramento das condições de vida de cada trabalhador abrangido pela demanda, ao mesmo tempo em que protege seu meio de sobrevivência, qual seja o emprego.

Nesse mesmo sentido, Jorge Luiz Souto Maior (2007, p. 7) observa que os lesados, individualmente, muitas vezes não ingressam com ações em Juízo pelo medo de não conseguirem novo emprego, e nem mesmo os entes coletivos conferem a tais lesões a devida importância.

Sobre os efeitos dessa realidade, o referido autor enfatiza que as ofensas ao Direito do Trabalho abrangem um número expressivo de pessoas, quando não toda a sociedade, de modo que os infratores atingem, além dos próprios empregados, outros empregadores que cumprem a legislação trabalhista, ou que se veem obrigados a proceder da mesma forma (*idem*, p. 8).

É notório que esta prática sustenta um ciclo-vicioso, no qual o aparato judiciário jamais seria bastante para dar vazão às inúmeras demandas em que se busca a recomposição da ordem jurídica na perspectiva individual, o que representaria um desestímulo para o acesso à justiça e uma instigação ao descumprimento da ordem jurídica (Maior, 2007, p. 8).

Desta feita, é importante enfatizar que o sistema individualista do Código de Processo Civil vigente é incapaz de reduzir as disparidades entre a teoria e a realidade constantes nos casos concretos, mormente de aplicar tutelas jurisdicionais que reverberem no cotidiano de inúmeras relações empregatícias

através de eventuais condenações impostas em demandas individuais.

Daí torna-se necessária a atividade da jurisdição coletiva para dirimir os conflitos de massa, produzindo efeitos abrangentes que transformem a vida dos trabalhadores, bem como a postura dos empregadores diante das normas trabalhistas.

Na ordem jurídica pátria, existem, em suma, três espécies de tutelas jurisdicionais. São elas: a preventiva, direcionada a adoção de medidas que impeçam ou evitem violações a direitos materiais; a reparatória, centrada no ressarcimento de lesões apuradas; e a sancionatória, cujo objetivo é impor sanções a determinadas condutas ou ao descumprimento a direitos subjetivos.

Embora seja recorrente a concentração de mais de um tipo de tutela jurisdicional em um único processo, a preventiva consiste na medida mais eficiente para restaurar a ordem social à longo prazo, visto que o caráter cominatório dificilmente reprime a reincidência e a reparação plena é utópica.

A tutela inibitória, subespécie da preventiva, decorre da atuação proativa do Estado na defesa do cidadão, preservando os preceitos fundamentais de sua base democrática, bem como os direitos sociais e encontra seu fundamento jurídico na inteligência dos artigos 461, *caput*, do Código de Processo Civil e 84, *caput*, do Código de Defesa do Consumidor.

Assim, com o amadurecimento desse ideal na jurisdição coletiva, consubstanciado na aplicação da tutela inibitória, o escopo de desencorajar violações às normas trabalhistas e melhorar a situação laboral dos empregados em geral torna-se tangível, sendo possível alcançar efetiva reparação de lesões decorrentes da não desconexão do trabalho, condicionando o empregador a equilibrar a contraprestação inerente à relação de emprego.

Na sábia lição de José Hortêncio Ribeiro Júnior (2006, p. 143), a tutela inibitória é capaz de impedir lesão ao direito material ou, pelo menos, amenizar seus efeitos, mediante imposição de veto a determinadas posturas. Nesse sentido, as ações de natureza inibitória irradiam efeitos jurídicos do direito normativamente amparado, restando afastada a possibilidade de lesão pela prática de ato ilícito ou abuso de direito (*idem*).

O pacto laboral deverá, portanto, preservar as manifestações concretas do Poder Empregatício - diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar -

observando, simultaneamente, os preceitos legais, os limites da transação e flexibilização de direitos, assim como os efeitos sociais envolvidos na relação jurídica entre empregador e empregado.

Enfim, a responsabilização do empregador pelo dano à existência do obreiro, principalmente no âmbito da tutela inibitória coletiva, é capaz de desmotivar o descumprimento de normas trabalhistas regulamentadoras dos momentos de descanso do trabalhador, assim como pode desencorajar a imposição de sobrejornada habitual, de maneira que o provimento judicial assuma um caráter eficaz, essencialmente, preventivo e pedagógico.

Essas características, inerentes à referida tutela específica, impõe sua utilização no campo das lides cujo objeto seja a preservação da dignidade da pessoa humana. Dessa maneira, a ação civil coletiva e a ação civil pública², aparelhadas por todos os mecanismos jurídicos aptos a satisfazer os interesses do ofendido, iluminam a força da reação cabível em hipóteses de violações a certos valores protegidos, a fim de que a coisa julgada decorrente da tutela inibitória coletiva sirva como desestímulo a novas investidas do gênero.

O resultado esperado dessa atividade jurisdicional coletiva, primando-se pelo caráter inibitório, seria a efetividade dos preceitos fundamentais atrelados aos direitos sociais do cidadão. Por meio dessa prática, a coisa julgada transformaria amplamente a postura social e legal do empregador, condicionando-a a zelar pelo meio ambiente do trabalho e pela saúde dos trabalhadores, pois a valorização do labor humano deve se sobrepor aos aspectos econômicos do capital (Melo, 2008, p. 117).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou a análise das relações de trabalho diante das relações econômicas, mormente a preocupação do Direito do Trabalho em proteger o polo vulnerável e hipossuficiente do vínculo empregatício, a fim de

2.O substrato Jurídico para a adoção da tutela inibitória nas ações coletivas reside no artigo 11 da Lei nº 7.347/85 combinado ao artigo 287 do Código de Processo Civil, donde se infere a utilização da ação coletiva como medida inibitória. Dessa forma, a ação civil pública poderia ser ajuizada antes de verificada violação à dignidade da pessoa humana, proporcionando efetivo acesso à justiça e eficaz provimento judicial. (Ribeiro Júnior, 2006, p. 144 e 145).

garantir-lhe paridade jurídica e o zelo pela continuidade do emprego, nas melhores condições possíveis.

Verifica-se, porém, que as novas tecnologias, associadas aos novos modelos de organização produtiva, determinaram uma dinâmica social nas relações contratuais trabalhistas, a qual ocasionou diversas transformações na prestação subordinada de serviços.

Inseridas nesse contexto, os preceitos constitucionais e infraconstitucionais da justiça social empenharam-se em acompanhar as mudanças das relações de emprego pertinentes às normas - de ordem pública - destinadas à preservação do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Dentre eles se encontram os institutos trabalhistas que garantem ao empregado uma vida equilibrada entre a jornada laboral, cuja duração é submetida aos limites legais, e seus momentos de descanso e lazer, consubstanciados em quaisquer atividades realizadas por ele no exercício de sua intimidade.

Por isso, restou incontroverso o prejuízo subjetivo instaurado na vida do trabalhador que abdica às suas atividades cotidianas de qualquer gênero, relevantes à sua ordem social, emocional ou profissional.

Evidencia-se, então, que o dano à existência do trabalhador decorre de sua renúncia involuntária e reiterada aos seus direitos fundamentais ao descanso e ao lazer, diante do abuso do poder diretivo patronal na imposição de exigências exploratórias ou devido ao descumprimento deliberado das normas trabalhistas.

Ressalta-se que a responsabilidade por Dano Existencial deve ser demandada, preferencialmente, nas prestações jurisdicionais coletivas; com o intuito de alcançar categorias profissionais inteiras e promover o melhoramento das condições de vida dos indivíduos, de forma generalizada, durante o curso da relação de emprego.

Para isso, defende-se a tutela inibitória, dentre as tutelas jurisdicionais presentes na ordem jurídica hodierna, como o instrumento mais eficaz de atuação na conquista dos efeitos jurídicos e sociais pretendidos nos casos concretos em que houver visível atentado contra a dignidade dos trabalhadores.

Tal defesa nasce da percepção de que não existe ressarcimento pleno para o Dano Existencial, razão pela qual é necessária a atuação do Estado com ênfase na imposição de medidas preventivas, que tornem tangível a reparação do

sofrimento, físico ou psíquico, decorrente da perda de momentos de descanso e lazer.

Tudo isso devido ao interesse social de que o trabalho seja plenamente frutífero, tanto ao obreiro detentor deste direito fundamental, quanto à sociedade, que desfruta de seus benefícios, assim como ao Estado, cuja ordem econômica tem por ele alicerce.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 68.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 21, n. 1, p. 240, abr./jun. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Código civil**. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

_____. **Código de Defesa do Consumidor**. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm>. Acesso em: 30 out. 2013.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**; SANTOS, Aloysio; SÜSSEKIND, Arnaldo. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: edição histórica 70 anos. Rio de Janeiro: JC, 2013.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). **Trecho do acórdão em sede de Embargos Declaratórios em Recurso de Revista nº 763443/2001**. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Publicado no DJ em 26/08/2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 25

out. 2013.

CAMARGO, Luís. Por que devemos celebrar os 70 anos da CLT. **Labor**: Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília, v. 1, n. 2, p. 17, jun./set. 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., rev. e atual. Niterói: Impetus, 2011.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial decorrente de violações à jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**. Goiânia, v. 15, p. 343, dez. 2012.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, A. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/declaracao/>>. Acesso em: 03/03/2014.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. **Revista Ltr**: legislação do trabalho. São Paulo, v. 77, n. 7, p. 775, jul. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. A dimensão existencial da pessoa humana, o dano existencial e o dano ao projeto de vida: reflexões à luz do direito comparado.

Caderno de Doutrina e Jurisprudência da EMATRA XV. Campinas, 6, 5, p. 167, set./out. 2010.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. **O fundamento filosófico do dano existencial**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2653, 6 out. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17564>>. Acesso em: 30 out. 2013.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Terceira Turma). **Trecho do acórdão em sede de Recurso Ordinário nº 0001320-21.2012.5.18.0008**. Relatora Juíza Convocada Silene Aparecida Coelho. Publicado no DEJT em 18/09/2013. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em: 25 out. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Terceira Turma). **Trecho do acórdão em sede de Recurso Ordinário nº 0001361-82.2012.5.18.0009**. Relator Desembargador Mário Sérgio Botazzo. Publicado no DEJT em 14/10/2013. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em: 25 out. 2013.

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

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O dano e sua reparação**. Núcleo Trabalhista Calvet, São Paulo, 13 out. 2007, p. 1-13. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br>>. Acesso em: 30 out. 2013.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano Moral Coletivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à Pessoa Humana: uma Leitura Civil Constitucional dos Danos Morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 303 e seguintes.

RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio. Tutela inibitória nas Ações Coletivas - Instrumento eficaz na preservação da dignidade da pessoa humana e na erradicação do trabalho escravo ou degradante. In. _____ et al (Org.). **Ação Coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, p. 135 - 156. 2006.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

VARGAS, Luiz Alberto; SALOMÃO, Marcos Fagundes; TELESCA, Maria Madalena. Setenta anos da CLT: a atualidade do direito social no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 21, n. 1, p. 232, abr./jun. 2013.