

# **A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FACE À OCORRÊNCIA DO DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Maria Ester Mota Figueiredo<sup>1</sup>  
Thielen Pereira da Silva<sup>1</sup>  
Keila das Dores Alves<sup>2</sup>

## **RESUMO**

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), ao tratar da qualidade do meio ambiente de trabalho, elevou a saúde do trabalhador, física e psicológica, à categoria de direito fundamental. Nesse sentido, a referida norma, assim como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabeleceu medidas de proteção à saúde do empregado, as quais devem ser observadas pelos empregadores sob pena de responsabilização civil. Nessa premissa, o presente trabalho visou analisar a responsabilidade civil do empregador face a ocorrência do dano existencial decorrente das relações de trabalho. Para tanto, baseou-se no procedimento técnico bibliográfico e documental, e o método foi o dedutivo. Verificou-se, inicialmente, que o Código Civil de 2002 (CC/2002), em seu artigo 927, estabelece que aquele que causar dano a outrem, por meio de ato ilícito, fica obrigado a reparar o dano causado. No tocante às relações de trabalho, que a CRFB/1988, em seus artigos 7º e 225, inciso XXII, determina que todos têm direito a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, condizente com as normas de saúde, higiene e segurança. Verificou-se ainda que, alinhados ao mandamento constitucional, os artigos 2º e 157 da CLT dispõem que é dever do empregador garantir um ambiente laboral hígido e seguro, prezando pelo bem-estar dos empregados e que a não observância dessas normas, por parte do empregador, pode acarretar acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e jornada extenuante de trabalho, afetando o planejamento de vida e o desenvolvimento regular de outras atividades em seu meio social, como o contato com a família, a prática de atividades de lazer ou, até mesmo, o tempo para ampliar seus conhecimentos, gerando assim

<sup>1</sup>Graduada em Direito pelo Centro Universitário FIPMoc (UNIFIPMoc).

<sup>2</sup>Mestre em História (Unimontes). Especialista em Processo Civil e Trabalhista pela Universidade Sul de Santa Catarina (Unisul).

o dano existencial, que é entendido como o prejuízo causado à vida de relações e/ou ao projeto de vida do trabalhador. Nessa perspectiva, concluiu-se, por meio da análise da lei, da doutrina e jurisprudência que é possível a responsabilização do empregador quando se verificar a ocorrência do dano existencial no *locus* laboral, caso seja provado os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam: conduta do empregador, dolosa ou culposa, a ocorrência do dano; e o nexo de causalidade entre o ato ilícito e o prejuízo causado. Em relação ao dano, tem-se que, para fins de responsabilização civil, deve-se comprovar que houve efetivo prejuízo às atividades cotidianas ou ao projeto de vida do trabalhador, devendo ser comprovada a efetiva lesão à esfera existencial do ofendido.

**Palavras-chave:** Responsabilidade Civil. Meio ambiente de trabalho. Poder Diretivo. Dano existencial.

### *THE EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY FOR THE OCCURRENCE OF EXISTENTIAL DAMAGE IN WORK RELATIONSHIPS*

#### **ABSTRACT**

The Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988 (CRFB/88), when dealing with the quality of the working environment, elevated worker health, physical and psychological, to the category of fundamental right. In this sense, the aforementioned standard, as well as the Consolidation of Labor Laws (CLT), established measures to protect employee health, which must be observed by employers under penalty of civil liability. On this premise, the present work aimed to analyze the employer's civil liability in the event of existential damage arising from employment relationships. To this end, it was based on the technical bibliographic and documentary procedure, and the method was deductive. Initially, it was verified that the Civil Code of 2002 (CC/2002), in its article 927, establishes that whoever causes damage to another, through an unlawful act, is obliged to repair the damage caused. Regarding labor relations, the CRFB/1988, in its articles 7 and 225, item XXII, determines that everyone has the right to a healthy and balanced working environment, consistent with health, hygiene and safety standards. It was also found that, in line with the constitutional mandate, articles 2 and 157 of the CLT provide that it is the employer's duty to guarantee a healthy and safe working environment, valuing the well-being of employees and that failure to comply with these standards, on the part of the employer, can lead to accidents at work, occupational diseases and strenuous working hours, affecting life planning and the regular development of other activities in their social environment, such as contact with family, the practice of leisure activities or even , the time to expand their knowledge, thus generating existential damage, which is understood as the damage caused to the life of relationships and/or the worker's life project. From this perspective, it was concluded, through an analysis of the law, doctrine and jurisprudence, that it is possible to hold the employer responsible when existential damage occurs in the workplace, if the premises of civil liability are proven, namely: conduct of the employer, intentionally or negligently, the occurrence of the damage; and the causal link between the unlawful act and the damage caused. In relation to the damage, for

the purposes of civil liability, it must be proven that there was actual damage to the worker's daily activities or life project, and the actual damage to the existential sphere of the offended party must be proven.

**Keywords:** Civil responsibility. Working environment. Directive Power. Existential damage.

## INTRODUÇÃO

O trabalho é uma parte fundamental da vida dos trabalhadores. Por meio dele, podem alcançar maior qualidade de vida e satisfação pessoal na realização de seus objetivos e projetos. O artigo 7º da CRFB/1988 cita direitos inerentes a todos os trabalhadores, dentre eles o da redução de riscos por meio de normas que visam à saúde e à segurança do trabalho.

Nessa mesma acepção, a CLT/1943 prevê direitos voltados para a qualidade e bem-estar do trabalhador e estabelece que é dever do empregador garantir um ambiente laboral seguro e hígido, que não agrida a integridade física ou psicológica do trabalhador. O capítulo V da CLT/1943 determina normas voltadas à segurança e à medicina do trabalho, com o fim de orientar empregados e empregadores sobre medidas de prevenção a possíveis acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, ao acometimento de doenças psicológicas e, inclusive, à geração do dano existencial.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador decorrente do dano existencial nas relações de trabalho. Para o desenvolvimento do estudo, utilizou-se o método de abordagem qualitativa, de caráter exploratório, mediante a coleta de dados bibliográficos e documentais.

A relevância da pesquisa é justificada, por se tratar de um tema atual, visto que, com a reforma trabalhista foi incluído o título II-A na CLT/1943, que passou a prever a reparação dos danos extrapatrimoniais, dentre eles o dano existencial. Por ser um instituto recentemente reconhecido no Direito brasileiro, ainda há pouca pesquisa produzida e diferentes interpretações sobre o assunto. Assim, faz-se necessário o estudo e análise jurisprudencial, a fim de se compreender as possibilidades reparatórias dos possíveis danos ocorridos que afetam o planejamento do futuro e a vida de relações dos trabalhadores.

Dessa forma, visando facilitar a compreensão satisfatória do assunto, o artigo foi dividido em três seções. Na primeira seção é feita a abordagem dos conceitos, classificações e elementos da responsabilidade civil. Em seguida, na segunda seção, tratar-se-á dos conceitos e regras atinentes ao meio ambiente de trabalho, além de aspectos do poder diretivo do empregador. E, por fim, a terceira seção discorrerá sobre a responsabilidade civil atribuída ao empregador, caso ocorra dano existencial no âmbito trabalhista, perpassando pelo conceito das espécies de danos e análises jurisprudenciais.

Para o desenvolvimento do presente trabalho, será adotado o método dedutivo, aliado ao procedimento de pesquisa bibliográfica, cuja abordagem dará enfoque aos entendimentos constitucionais, legais, teóricos e jurisprudenciais sobre o assunto.

## **DESENVOLVIMENTO**

### **Responsabilidade civil**

O presente trabalho tem como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador decorrente do dano existencial nas relações de trabalho. Para o desenvolvimento da pesquisa será abordado, nesta primeira seção, o conceito, as classificações e os elementos da responsabilidade civil.

Inicialmente, é mister destacar que a responsabilidade civil guarda relação com o dever jurídico, o qual, segundo Cavalieri Filho (2012), pode ser entendido como uma ordem imposta por lei que, visando garantir a convivência social harmônica mediante a proteção aos atos lícitos e repressão aos ilícitos, é dirigida à inteligência e à vontade dos indivíduos, determinando-lhes a conduta externa, e criando, assim, obrigações.

A responsabilidade civil é a consequência atribuída àquele que, por meio da violação de determinado dever jurídico, gera dano de natureza patrimonial ou extrapatrimonial a outrem, devendo reparar o dano causado (NADER, 2016).

Dessa forma, a responsabilidade civil é caracterizada como um dever jurídico secundário, pois se origina do descumprimento de um dever jurídico primário, ou

seja, o dever de reparação da lesão surge somente após existir um dano causado por uma conduta ilícita ou inadimplente (CAVALIERI FILHO, 2012).

Conforme indica Venosa (2017), a responsabilidade civil pode ser classificada da seguinte forma: quanto à sua origem, em contratual e extracontratual; quanto ao seu fato gerador, em objetiva ou subjetiva; e, considerando-se o agente, em direta ou indireta.

A responsabilidade contratual, também chamada de negocial, ocorre quando a natureza da norma jurídica violada provém de contrato pré-existente que vinculava as partes envolvidas, ou seja, quando o dano causado à terceiro decorre do inadimplemento de obrigação estabelecida em contrato previamente firmado entre as partes. Nessa hipótese, a culpa é presumida, visto que a parte por vontade própria e de forma direta obrigou-se a cumprir com o dever (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2020). Por sua vez, a responsabilidade extracontratual ou aquiliana decorre da infração da lei, requerendo que haja:

[...] o descumprimento de um dever genérico e universal de não causar danos. Não há agora intervenção direta em uma ordem de condutas preestabelecidas pela autonomia privada, mas tão somente a presença de um dever de indenizar, pelo qual se atribui a alguém a obrigação de suportar um dano sofrido por outrem. A violação do *neminem laedere* por qualquer membro da comunidade se dá no instante em que o agente ofende situações existenciais e patrimoniais alheias, sem que esses danos tenham como causa a violação de deveres oriundos da autonomia privada. (FARIAS; ROSENVALD; BRAGA NETTO, 2017, p.90).

Na modalidade extracontratual, em regra, a culpa não é presumida e deve ser comprovada. Ademais, independentemente de sua origem, a responsabilidade civil está pautada em dois pilares, quais sejam: o ato ilícito e o abuso de direito.

Com efeito, o ato ilícito está previsto no artigo 186 do Código Civil de 2002 (CC/2002), conforme a seguinte redação: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2002).

Partindo da leitura do dispositivo legal, verifica-se que, para configurar o ato ilícito civil, faz-se necessária a combinação entre a ofensa a um direito somada à ocorrência de dano, ambas provenientes da conduta do agente.

Outrossim, o abuso de direito está consubstanciado no artigo 187 do CC/2002, possuindo a seguinte redação: “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” (BRASIL, 2002).

Ademais, considerando-se o fato gerador do ato ilícito, o dever de reparação civil pode ser classificado em responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva.

A primeira hipótese é considerada a regra no ordenamento jurídico brasileiro e se configura quando o dano decorre de uma conduta dolosa ou culposa (*stricto sensu*) que viola um dever jurídico, consoante o exposto no já referido artigo 186 do CC/2002. Assim, quando se tratar de responsabilidade subjetiva, a culpa sempre deve ser provada, cabendo o ônus da prova da culpa do réu ao autor, por ser fato constitutivo do direito à pretensão reparatória (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2020).

Por outro lado, a responsabilidade civil objetiva é a exceção constante na legislação brasileira, estando consubstanciada no parágrafo único do artigo 927 do CC/2002, o qual especifica que “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (BRASIL, 2002).

Dessa forma, a responsabilidade objetiva está pautada na teoria do risco e prescinde do elemento culpa para acarretar o dever de indenizar, bastando a existência do dano e do nexu causal, pois, em regra, o dano possui maior relevância que o dolo (ou culpa) que, nessa hipótese, não precisa ser provado. Além disso, só poderá ser aplicada nos casos em que há expressa previsão legal ou, excepcionalmente, por meio da análise do caso concreto pelo magistrado (VENOSA, 2017).

Além do mais:

A teoria do risco favorece o equilíbrio social, a equidade nas relações. Não visa a excluir a culpa como critério básico da responsabilidade civil; cumpre uma função de justiça para a qual a teoria subjetiva se mostra impotente. Na ordem jurídica, a teoria

subjativa e a objetiva se completam, favorecendo a distribuição da justiça nas relações sociais (NADER, 2016, s.p.).

Para além das classificações em contratual e extracontratual, subjativa e objetiva, a responsabilidade civil pode ainda ser classificada como direta e indireta.

Para Farias, Rosenvald e Braga Netto (2017), a responsabilidade civil direta é aquela em que se configura como a regra de nosso ordenamento, e o sujeito responde por atos próprios e individuais. Pode ser observada nas hipóteses dos artigos 186, 187 e 927, parágrafo único do CC/2002, sendo aplicada ao agente que, por meio de uma conduta comissiva ou omissiva praticada por ele, gera dano a outrem, devendo a conduta do agente e o fato danoso estar vinculados pelo nexo de causalidade.

Por sua vez, a responsabilidade civil indireta só se aplica a hipóteses previstas em lei, estando consubstanciada nos artigos 932 e 933 do CC/2002 e ocorre quando, originada por dano causado por terceiro, é suportada por aquele que não causou o dano de forma direta, mas mantém certo tipo de relação jurídica com quem lhe deu causa. Nesse caso, a prova de culpa é dispensada (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2020).

Entretanto, conforme o artigo 934 do CC/2002, é assegurado aquele que respondeu pelas consequências da conduta de outrem, o direito de posteriormente cobrar deste último a quantia paga, desde que ele não seja seu descendente ou um absolutamente ou relativamente incapaz (BRASIL, 2002).

Expostas as classificações da responsabilidade civil, pertinente se mostra a abordagem acerca dos pressupostos necessários para sua configuração. Conforme apontamentos doutrinários, a responsabilidade civil tem como elementos: a conduta humana, a culpa, o nexo de causalidade e o dano.

Gagliano e Pamplona Filho (2020) discorrem que a conduta humana é pressuposto indispensável para gerar o dever de ressarcir o prejuízo, e perfaz-se por meio da ação ou omissão humana causadora de um dano que é realizada de forma voluntária, ou seja, com consciência dos atos materiais que se está praticando e conforme sua livre capacidade de autodeterminação. Assim, para os referidos autores, não há que se falar em conduta humana, nem mesmo em responsabilidade civil, se o ato praticado pelo indivíduo foi involuntário.

Em conformidade, Nader (2016, s.p.) dispõe que “O ilícito pressupõe uma conduta do agente, violadora da lei ou de ato negocial e causadora de lesão ao direito alheio. Como o ato ilícito é modalidade de ato jurídico, deve ser manifestação da vontade”.

O segundo dos pressupostos é a culpa em sentido amplo (*lato sensu*), que consubstancia o dolo e a culpa em sentido estrito (*stricto sensu*). O dolo é caracterizado quando o agente intencionalmente, com a finalidade de lesar terceiro, viola um dever jurídico. A culpa em sentido estrito constitui-se quando o agente infringe um dever preexistente sem intenção, mas devido a falta de atenção a um dever de cuidado (TARTUCE, 2020).

De acordo com Farias, Rosenvald e Braga Neto (2017, p.196), a culpa genérica configura-se “[...] em termos objetivos como desconformidade do comportamento do agente a respeito de parâmetros que se manifestam em grau de tolerabilidade social do risco introduzido pela conduta do agente”.

Em suma, “A responsabilidade civil se caracteriza tanto por uma conduta dolosa quanto culposa. O dever de reparação pressupõe a culpa *lato sensu*, podendo esta se caracterizar por uma conduta dolosa ou culposa” (NADER, 2016, s.p.).

O terceiro pressuposto é o nexos de causalidade, conceituado por Tartuce (2020) como o elemento imaterial que pertence à responsabilidade civil, sendo o responsável por estabelecer a relação de causa e efeito entre a conduta do agente, culposa ou que cria risco, e o resultado, que é o dano sofrido.

Nas lições de Venosa (2017, s.p.), o nexos causal “É o liame que une a conduta do agente ao dano. É por meio do exame da relação causal que se conclui quem foi o causador do dano. Trata-se de elemento indispensável”.

Dessa forma, consoante lição de Nader (2016, s.p.), para que o agente seja compelido a ressarcir o dano, é preciso que tenha decorrido de ato ilícito praticado por ele, tal como se demonstra:

Não são suficientes, à caracterização do ato ilícito, a conduta antijurídica, a culpa ou risco e o dano. Fundamental, igualmente, é a relação de causa e efeito entre a conduta e o dano causado a outrem. É preciso que os prejuízos sofridos por alguém decorram da



ação ou omissão do agente contrária ao seu dever jurídico. Se houve a conduta, seguida de danos, mas estes não decorreram daquela, não haverá ato ilícito. O ato ou omissão somente constituirá esta modalidade de fato jurídico, na dicção do art. 186 do Códex, se “causar dano a outrem”. Nesta expressão em destaque está contido o elemento nexa de causalidade ou nexa etiológico.

Por fim, o quarto pressuposto é o dano, que é elemento inerente à responsabilidade civil, seja ela contratual ou extracontratual, objetiva ou subjetiva, direta ou indireta; sem ele, não há o que se falar em dever de reparação. Gagliano e Pamplona Filho (2020, s.p.) conceituam o dano ou prejuízo “[...] como a lesão a um interesse jurídico tutelado — patrimonial ou não —, causado por ação ou omissão do sujeito infrator”.

Por conseguinte, aduz Cavalieri Filho (2012, p. 77) que esse pressuposto pode ser entendido como sendo “[...] a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc”.

Os danos provenientes das relações de trabalho podem ser de caráter patrimonial ou extrapatrimonial.

O dano patrimonial, também denominado de dano material, pode ser conceituado como lesão a um interesse econômico, quando a lesão afeta tanto a pessoa, quanto seus bens, que carece de reparação civil, a qual tem o objetivo de restabelecer o patrimônio lesado da vítima (FARIAS; ROSENVALD; BRAGA NETTO, 2017).

Consoante redação do artigo 403 do CC/2002, os danos patrimoniais, são subdivididos em danos emergentes e lucros cessantes. Os danos emergentes referem-se aos prejuízos que a vítima efetivamente perdeu. Os lucros cessantes são o que a vítima deixou de lucrar (TARTUCE, 2020).

Em contrapartida, o dano extrapatrimonial, no âmbito trabalhista, encontra-se regulamentado pelo artigo 223-B da CLT/1943 (acrescentado pela Reforma Trabalhista), o qual estabelece que: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (BRASIL, 1943).

Por conseguinte, ficou evidente que a responsabilidade civil é o dever de reparar o dano causado a outrem por meio de um ato ilícito, podendo ser classificada como contratual, extracontratual, subjetiva, objetiva, direta e indireta, sendo necessária para sua caracterização a conduta humana o nexo causal, a culpa e o dano. Na esfera trabalhista, ocorreu significativo avanço em relação a responsabilidade civil, com a inclusão do título II-A, que passou a disciplinar o dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho.

### **Meio ambiente do trabalho e poder diretivo do empregador**

Nesta seção, tratar-se-á dos conceitos e regras atinentes ao meio ambiente laboral direcionadas para a saúde física e psíquica do empregado, além de aspectos do poder diretivo do empregador.

Sobre o meio ambiente do trabalho, Romar (2018, s.p.) declara: “ambiente que cerca o trabalhador durante todo o período do dia em que exerce suas atividades laborais, o local de trabalho deve manter condições que assegurem a preservação da sua saúde e da sua integridade físico-psíquica”.

Em complemento, Nascimento e Nascimento (2014, s.p.) preceituam que:

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina - trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Cumpre destacar que, durante certo período, predominava a noção de que o meio ambiente do trabalho era constituído apenas por fatores ambientais (geográficos, arquitetural-tecnológico, organizacional e cultural), desconsiderando-se os fatores psicológicos e comportamentais dos empregados. Porém, os aspectos pessoais dos trabalhadores também fazem parte do meio ambiente laboral, visto que, na relação entre o trabalhador e o meio ambiente do trabalho, um depende do outro para existir (ALMEIDA, 2013).

Isso se verifica pelo fato de que os aspectos psicológicos e comportamentais são inerentes à pessoa humana, não podendo ser desconsiderados. É o que ensina Almeida (2019, p. 217) ao dispor que:

[...] justificam-se os aspectos pessoais (comportamentais e psicológicos) como constituintes do *locus* laboral, por serem indistacáveis da pessoa humana. Ignorá-los seria rechaçar do meio ambiente do trabalho todo e qualquer ato humano, bem como os institutos jurídicos dele decorrentes, como, por exemplo, assédio moral, assédio sexual, dano moral, dano existencial, justa causa, faltas e maus procedimentos, abuso de direito, entre outros.

O artigo 225 da CRFB/1988 determina, em relação ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho, que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

Além disso, a CRFB/1988 em seus artigos 7º, inciso XXII e 200, inciso VIII, determina, como um direito social dos trabalhadores, que os riscos inerentes ao labor devem ser reduzidos, mediante a implementação de normas de saúde, higiene e segurança, e atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) o dever de ajudar a proteger o meio ambiente, incluindo-se nele o do trabalho (BRASIL, 1988).

Assim, é preciso assegurar ao trabalhador sua segurança e saúde, tanto mental quanto física, para exercer seu ofício, aplicando normas e medidas para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, que maculam a qualidade de vida do empregado, garantindo um ambiente laboral saudável e equilibrado. Considere-se, ainda, conforme Almeida (2013, p. 67), que a condição de saúde do trabalhador, resultante do exercício do seu ofício, também influencia os demais ambientes de que faz parte, tal como se demonstra:

[...] um trabalhador adoecido pela atividade que desempenha será um trabalhador adoecido não apenas no trabalho, mas em casa, na comunidade, no lazer, no mercado de consumo, enfim, seu estado de saúde repercutirá na sua condição humana em todo e qualquer contexto ambiental em que se encontre e faça parte. Isto é, a qualidade do meio ambiente do trabalho repercutirá na qualidade de vida do trabalhador, que está intrinsecamente relacionada também a outros contextos ambientais.

Nesse sentido, a CLT/1943, em seu capítulo V, estabelece condições de segurança e de medicina do trabalho, em que determina: a obrigatoriedade de fornecer gratuitamente aos empregados equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, devidamente aprovados pelo Ministério do Trabalho; medidas preventivas de medicina do trabalho, como exame admissional, periódico e demissional, a cargo do empregador; estabelecimento equipado com material necessário para prestar primeiros socorros; condições mínimas referentes as edificações, iluminação, temperatura, movimentação de materiais, eletricidade, máquinas, equipamentos, caldeiras, fornos etc.; maneiras de prevenir, fiscalizar e diminuir riscos; prevenção a fadiga, definindo o peso máximo que pode ser suportado pelo empregado; e, por fim, prevê demais medidas especiais de proteção (ROMAR, 2018).

Além disso, nesse mesmo capítulo, a CLT/1943 dispõe em sua seção I os órgãos responsáveis por garantir o cumprimento dessas normas, quais sejam: o Ministério do Trabalho e Emprego; as Gerências Regionais do Trabalho; os empregadores; e os empregados (BRASIL, 1943). No presente artigo, merecem destaque as responsabilidades do empregador, considerando-se o disposto nos artigos 2º e 157 da CLT/1943:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943).

Dessa forma, resta claro que o empregador tem o dever de “[...] manter-se atento à qualidade e bem-estar de seu meio ambiente empregatício, uma vez que,

para a ordem jurídica, é sua a responsabilidade de manter o meio ambiente de trabalho são e hígido [...]” (DELGADO, 2019, p. 1464).

Ainda tratando do meio ambiente de trabalho, Delgado (2019) pondera que esse deve ser compreendido como um local de convívio saudável, adequado à condição humana, de forma a promover a proteção da vida do trabalhador, bem como a conservação de sua integridade física e psicológica.

Na mesma perspectiva, Romar (2018, s.p.) dispõe que:

[...] a segurança do trabalhador é um dever do empregador, decorrente do contrato de trabalho, sendo certo que, além dos deveres éticos e econômicos que lhe são atribuídos, ele assume esse dever de proteção à integridade física e à saúde dos seus empregados, desdobrado em quatro deveres específicos: organização racional do trabalho; higiene e segurança dos locais de trabalho; prevenção de acidentes; reparação de sinistros ou incapacidades.

O empregador deve atuar visando prevenir o acometimento de infortúnios laborais, evitando acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Um ambiente laboral seguro garante uma empresa mais saudável e produtiva, colaborando para uma diminuição de custos da previdência social, oriundos de afastamentos por doenças e aposentadorias precoces. Considerando-se, ainda, que um trabalhador acidentado ou doente, que é afastado do trabalho, prejudica sua família, pois diminui a renda familiar e obriga os filhos a entrarem mais cedo no mercado de trabalho para contribuir com o sustento da família (GEMIGNANI, T.A.; GEMIGNANI, D., 2011).

Além do mais, pertence ao empregador o poder diretivo, que é o direito de exercer sua autoridade em face de seus empregados. Assim, possui o poder de comando das funções de seus subordinados, dirige suas atividades, dá-lhes ordens de serviços, impõe sanções disciplinares e assume os riscos da atividade econômica (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

O poder diretivo do empregador pode ser dividido em poder de organização, de controle e disciplinar. O poder de organização compreende as diretrizes aos funcionários para que desempenhem as funções que melhor atendam os interesses da empresa. O poder de controle é aquele por meio do qual o empregador fiscaliza

o cumprimento das atividades laborais, abrangendo diversas medidas, desde o controle de jornada e horário de trabalho até o controle de qualidade do serviço. O poder disciplinar consiste na aplicação de sanções, pelo descumprimento e obrigações impostas pelo empregador, porém é limitado, devendo haver proporcionalidade entre a conduta do empregado e a punição estabelecida pelo empregador (ROMAR, 2018).

No entanto, “O poder diretivo do empregador [...] não é um poder absoluto. Ele encontra limites tanto nas leis trabalhistas quanto nos princípios constitucionais que balizam a conduta humana em qualquer relação” (LONGHI; OLIVO, 2018, p.159).

Caso o empregador não se atenha as questões que visem garantir um meio ambiente saudável e equilibrado no local de trabalho, incorrerá em lesão a direito fundamental do empregado. Assim, na hipótese de o trabalhador sentir-se lesado, poderá buscar o Poder Judiciário para que seja ressarcido de possíveis danos decorrentes das relações de trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Diante do que foi exposto nesta seção, constata-se que é fundamental que tanto o Estado, quanto os empregadores, busquem medidas que visem garantir um ambiente de trabalho adequado para o trabalhador. Caso essas garantias não sejam observadas, poderá haver a responsabilização por eventuais danos causados.

### **Responsabilidade civil do empregador face à ocorrência do dano existencial nas relações de trabalho**

Nesta última seção, será analisada a responsabilidade civil do empregador diante do dano existencial proveniente das relações de trabalho e as recentes decisões jurisprudenciais sobre o tema.

Como abordado na primeira seção deste artigo, os danos decorrentes das relações de trabalho podem ser de caráter patrimonial, que são aqueles que atingem bens materiais do sujeito, ou extrapatrimonial, que se caracterizam pela lesão à esfera moral ou existencial do indivíduo, tendo como espécies os danos morais, estéticos, em ricochete, morais coletivos e existenciais. Ambos podem ocorrer em âmbito trabalhista.

O dano estético traduz-se como sendo toda lesão corporal de caráter permanente, no sentido de ter efeitos duradouros, reduzindo de maneira prolongada a integridade física do ofendido, ainda que seja reversível. A configuração desse dano engloba, tanto a deformação física visível, quanto os casos em que há uma diminuição permanente da capacidade corporal, mas que não é visivelmente perceptível (FARIAS; ROSENVALD; BRAGA NETTO, 2017).

Por sua vez, o dano em ricochete ou reflexo é conceituado por Gagliano e Pamplona Filho (2020) como sendo o dano certo e de existência comprovada, que atinge de forma indireta pessoa que possui relação com aquele que sofreu diretamente a conduta ilícita. Ou seja, o terceiro que foi prejudicado reflexamente tem direito a reparação se provar esse prejuízo decorrente de ato ilícito praticado contra pessoa da qual era próxima e dependente.

Por outro lado, Gagliano e Pamplona Filho (2020) conceituam o dano moral como sendo a ofensa aos direitos da personalidade (como por exemplo, o nome, a honra, a liberdade, a intimidade, a integridade física, a imagem, a vida privada etc.), que se caracterizam por não possuir conteúdo pecuniário e, portanto, não se pode fixar um valor em dinheiro capaz de ressarcir por completo o prejuízo causado por conduta que atinge a esfera personalíssima do ofendido.

O dano moral coletivo, assim como o dano existencial e estético, é uma das recentes modalidades reconhecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro de danos reparáveis. É determinado como o ato ilícito que fere simultaneamente inúmeros direitos da personalidade de sujeitos determinados ou determináveis, atingindo direitos individuais homogêneos e coletivos em sentido estrito (TARTUCE, 2020).

O dano existencial é um exemplo da tendência à ampliação das possibilidades reparatórias experimentada pelo ordenamento jurídico pátrio, sendo uma modalidade de dano não material que não está expressamente previsto na CRFB/1988, mas que passou a ser reconhecida pelo direito brasileiro recentemente em manifestações jurisprudenciais e também de forma explícita na CLT após a reforma trabalhista. É entendido como um prejuízo ao planejamento de vida do sujeito, tendo frustradas suas expectativas quanto ao futuro e também pela privação de manter relações sociais, familiares e pessoais (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2020).

Em vista disso, consoante Pereira e Castro (2018), faz-se importante destacar que o dano existencial e o dano moral são espécies distintas do gênero dano extrapatrimonial, o que permite a cumulação dos pedidos de indenização. Essa diferença está no fato de que:

[...] o dano moral é essencialmente um sentir e incide sobre o ofendido, muitas vezes de forma simultânea ao ato lesivo, enquanto o dano existencial evidencia-se por um não mais poder fazer em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa, e geralmente manifesta-se em momento posterior, porque é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano (TROMBETTA; BERTOTTI, 2015, p. 228-229).

O dano ao projeto de vida e o dano à vida de relações são os dois pilares nos quais o dano existencial se sustenta, sendo o que o diferencia dos demais danos. Entende-se por projeto de vida o planejamento que a pessoa faz para seu futuro, considerando suas expectativas de crescimento pessoal, profissional e familiar. É aquilo que dá sentido à sua existência, direcionando suas escolhas com a finalidade de encaminhar o sujeito à concretização da sua ideia de destino. Havendo a impossibilidade de plena realização desse propósito por um fato injusto que obriga o indivíduo a abdicar do futuro pretendido, estará configurado o dano ao projeto de vida, que tem como consequência o esvaziamento existencial do indivíduo, provocando perda significativa da identidade própria (TROMBETTA; BERTOTTI, 2015).

Por sua vez, o dano à vida de relações “trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana” (DELGADO, 2019, p. 781). Dessa forma, refere-se ao prejuízo experimentado pela privação de cotidianas interações sociais do indivíduo, considerando-se que vida de relação é definida como:

[...] conjunto de relações interpessoais, nos mais diversos ambientes e contextos, que permite ao ser humano estabelecer a sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla e saudável, ao comungar com seus pares a experiência humana, compartilhando pensamentos, sentimentos, emoções, hábitos, reflexões, aspirações, atividades e afinidades, e crescendo, por meio do contato contínuo (processo de diálogo e de dialética) em torno da diversidade de ideologias, opiniões, mentalidades, comportamentos, culturas e valores, insita à humanidade (FROTA, 2013, p. 65-66).



Em âmbito trabalhista, verifica-se a ocorrência de dano existencial quando o empregador ou superiores hierárquicos, ao agirem de maneira abusiva ultrapassando os limites de seu poder diretivo, atingem a esfera existencial do empregado, frustrando seus projetos de vida e/ou sua vida de relações (PEREIRA; CASTRO, 2018).

Em complemento, Camilo e Zenni (2017, s.p.) preceituam que:

O dano existencial nas relações trabalhistas pode surgir quando, por exemplo, o empregador impõe injustamente ao empregado a realização de determinadas atividades, jornadas extras muito excessivas, condições de trabalho insalubres ou perigosas violando, assim, os seus direitos de modo que isto cause dano ou lesão à sua existência, provocando uma mudança nas relações pessoais do trabalhador, na sua vida social, familiar, escolar, religiosa ou profissional.

Assim, o prejuízo experimentado no projeto de vida e na vida de relações do sujeito proveniente da conduta ilícita do empregador, pode ser evidenciado em casos de trabalho em condição degradante ou análoga à de escravo, em que o subordinado é obrigado a exercer suas funções em circunstâncias desumanas. Pode ocorrer também nos casos de jornadas extensas e exaustivas de trabalho (mesmo que as horas extras sejam pagas), da não concessão de férias, de doenças ocupacionais e de acidentes de trabalho (SOUZA, 2018).

A título de exemplo, cumpre analisar o acórdão proferido pela 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região ao proferido em sede de Recurso Ordinário, nos autos do processo de nº 0021714-61.2017.5.04.0332, julgado em 18 de setembro de 2020, com relatoria de Gilberto Souza dos Santos:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. O poder diretivo do empregador tem limites e não deve se sobrepor aos direitos fundamentais do trabalhador a ponto de transformá-lo em extensão da empresa. Ao exigir do empregado o cumprimento de jornada excessiva, muito distante dos parâmetros legais e do bom senso, o empregador pratica ato abusivo, comprometendo o projeto de vida do empregado, ensejando a reparação pelo dano existencial (BRASIL, 2020).

No recurso supracitado, o Tribunal Regional reconheceu que houve dano ao planejamento de futuro do trabalhador, devido a jornada extenuante de trabalho, visto que o empregador abusou do seu poder diretivo ao exigir de seu funcionário que trabalhasse em jornada superior a prevista pelos artigos 58 e 59 da CLT/1943

que estabelecem jornada de trabalho de 8 horas diárias, podendo ser acrescida de, no máximo, duas horas extras.

Na mesma premissa, a Décima Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos autos do processo nº 0010480-35.2019.5.03.0043, ao analisar recurso Ordinário Julgado em 24 de fevereiro de 2021, cuja relatoria foi incumbida à desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro também reconheceu a configuração do dano existencial, mas, nesse caso, face à ocorrência de acidente de trabalho:

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO EXISTENCIAL. O dano existencial pode ser entendido como espécie autônoma em relação ao dano moral, vez que aquele é tido como o dano que prejudica a realização pessoal do trabalhador, piorando sua qualidade de vida. Consiste na violação dos direitos fundamentais da pessoa, direitos estes garantidos pela Constituição da República de 1988, que resulte algum prejuízo no modo de viver ou nas atividades inerentes a cada indivíduo. O projeto de vida do trabalhador sofre um desmonte, obrigando-o a seguir uma rota que exclui as possibilidades por ele anteriormente projetadas, impondo-se uma realidade que já não possibilita a realização de antigos planos profissionais ou de projetos pessoais, comprometendo seriamente a realização do indivíduo, o que pode decorrer de ato ilícito. Tal situação é o que marca o dano existencial, de forma a destacá-lo do dano moral em si, permitindo a cumulação das indenizações por dano moral e existencial, vez que o dano moral está ligado à angústia, à dor e à humilhação da ocorrência em si de fato, inclusive acidente, enquanto o dano existencial decorre da dificuldade criada para que a vítima possa prosseguir com seus projetos profissionais e pessoais, o que acarreta vazio existencial por ela experimentado. No caso em apreço, o reclamante, que exercia atividades braçais e ainda era professor de dança, perdeu os movimentos de suas pernas em função do acidente de trabalho, com inúmeros reflexos sobre a vida pessoal e profissional, sendo nítido o grave comprometimento de seu projeto de vida em decorrência do infortúnio ocorrido em atividade de risco, desenvolvida, ademais, sem a adoção de medidas de segurança, pelo que cabível a fixação de indenização por danos existenciais (BRASIL, 2021).

No acórdão em questão, considerando-se que o reclamante ficou paraplégico em decorrência do acidente de trabalho, sofrido devido à falta de implementação de medidas de segurança por parte do empregador, o tribunal reconheceu que houve dano existencial em razão do evidente comprometimento de seu projeto de vida, visto que o reclamante sofreu limitações na vida cotidiana e também profissional, pois, além de trabalhar como operador de máquinas (atividade laboral que demandava esforço físico), era professor de dança, profissão que exige a capacidade de mover os membros, principalmente as pernas, para ser exercida.

Dessa feita, no que concerne aos requisitos para se reconhecer o dano à existência do subordinado decorrente das relações de trabalho, é necessário que estejam presentes os pressupostos indispensáveis à responsabilidade civil subjetiva, quais sejam: conduta do empregador, dolosa ou culposa, que viola direitos e precisa ser comprovada pelo empregado; a ocorrência do dano; e o nexo de causalidade entre o ato ilícito e o prejuízo causado. Em relação ao dano, deve-se comprovar que houve efetivo prejuízo à vida de relações e/ou ao projeto de vida do trabalhador, visto que, caso haja violação de um direito trabalhista, mas se esse não gerar real lesão de caráter existencial ao funcionário, não estará configurado o dano existencial (PEREIRA; CASTRO, 2018).

Em acórdão proferido pela terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho 3ª região nos autos do Recurso Ordinário nº 0011194-79.2017.5.03.0167, de relatoria do Desembargador Marcus Moura Ferreira, julgado em 20 de agosto de 2020, é possível observar a aplicação de tais requisitos para a configuração do referido dano:

DANOS EXISTENCIAIS - CARACTERIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO DEVIDA. Havendo nos autos prova contundente de que a reclamante fora submetida a jornadas exaustivas e degradantes, que lhe privaram do convívio social e familiar e do gozo de demais direitos sociais constitucionalmente assegurados, os quais se deduzem, em última instância, da própria dignidade da pessoa humana, princípio estruturante do Estado Democrático de Direito Brasileiro (art. 1º, III, da CR), ficam demonstrados o ato ilícito, a lesão e o nexo de causalidade, devendo ser mantida, portanto, a decisão que deferiu o pedido de indenização por danos existenciais formulado pela reclamante (BRASIL, 2020).

Assim, o empregador estará sujeito a ser responsabilizado civilmente pelo dano existencial decorrente das relações de trabalho, caso se verifiquem todos os requisitos indispensáveis para a caracterização dessa espécie de dano extrapatrimonial, conforme preceituam Camilo e Zenni (2017, s.p):

[...] quando o empregador causar dano ou lesão ao planejamento de vida pessoal que o trabalhador programou, ao seu convívio social ou familiar, e negar-lhe o direito de trabalhar com dignidade, desrespeitando seus limites físicos e psicológicos, deverá ser compelido a reparar o dano causado, que será uma forma de compensação pelos danos causados, bem como penalidade por não respeitar os direitos dos trabalhadores garantidos na Constituição Federal.

Em vista do exposto, conclui-se que o dano existencial é aquele proveniente de lesão aos direitos da personalidade do sujeito que impacta nos seus projetos de vida e/ou na sua vida de relações. Na seara trabalhista, o dano ocorre quando o empregador se comporta de maneira abusiva e deixa de observar o bem-estar e seus funcionários, privando-os de suas atividades cotidianas e frustrando seus projetos de vida, podendo ser responsabilizado civilmente, desde que estejam presentes os requisitos necessários para sua caracterização, que são o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, devendo-se comprovar a efetiva lesão à esfera existencial do ofendido.

## **CONCLUSÃO**

Como indicado, o presente trabalho teve como objetivo analisar a possibilidade de responsabilização civil do empregador diante da ocorrência do dano existencial decorrente das relações de trabalho.

Ao longo do trabalho, verificou-se, inicialmente, que a responsabilidade civil é o dever de reparação do dano de ordem patrimonial ou extrapatrimonial causado a outrem pela prática de um ato ilícito, tendo como pressupostos a conduta humana, o nexo de causalidade e o dano, podendo ser classificada em contratual e extracontratual (quanto à sua origem), em objetiva ou subjetiva (quanto a seu fato gerador) e em direta ou indireta (quanto ao agente).

No âmbito trabalhista, o trabalhador, que possui uma posição de subordinação face ao empregador, muitas vezes sofre danos decorrentes do ambiente de trabalho. Diante disso, o ordenamento jurídico cria mecanismos para sua proteção, estabelecendo normas que tutelam os direitos dos trabalhadores.

Essas normas estão previstas nos artigos 7º, inciso XXII, 200 e 225, da CRFB/1988 e na CLT/1943, principalmente em seu capítulo V, com o estabelecimento de regras para garantia da segurança e saúde física e psíquica dos subordinados no exercício de sua função, em que os riscos inerentes ao labor precisam ser minorados, determinando que o meio ambiente de trabalho deva ser

saudável e equilibrado, preservando-se a qualidade de vida daqueles que ali laboram.

Além disso, essas normas também definem que cabe ao empregador suportar os riscos provenientes das relações de trabalho, sendo seu dever garantir um ambiente laboral seguro, hígido e com condições mínimas de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 157 da CLT/1943. Para atingir esse objetivo, uma das formas que o empregador utiliza é o poder diretivo do qual é titular, que lhe permite fiscalizar, fazer controle de qualidade, impor ordens de serviço e controlar as atividades de seus subordinados.

Todavia, mesmo sendo estabelecido expressamente o dever do empregador de cuidado para com seus funcionários, ainda ocorrem violações dessas normas por parte do superior hierárquico, que se evidenciam quando ele excede seu poder diretivo ao estipular jornadas de trabalhos superiores as estabelecidas em lei, não conceder férias, deixar de observar as regras de segurança e saúde do *locus* laboral, podendo causar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, etc. Essas práticas causam prejuízos a existência dos indivíduos, uma vez que eles são privados de manter relações sociais com amigos e familiares e/ou têm frustrado seu projeto de vida, caracterizando, assim, o dano existencial.

Portanto, para que o empregador seja responsabilizado pelo dano existencial sofrido pelo seu subordinado em razão do abuso do seu poder diretivo, é necessário que estejam presentes o ato ilícito praticado pelo tomador de serviço, o nexo de causalidade e o dano ao projeto de vida e/ou à vida de relações. Dessa forma, observados os elementos necessários à configuração da responsabilidade civil subjetiva, mostra-se possível a imposição do dever de reparação do empregador pelos danos existenciais causados a seus empregados, sem prejuízo de cumulação com demais espécies de dano.

Ademais, o recente reconhecimento dessa espécie de dano e aplicação da responsabilidade civil nesses casos, pelo ordenamento jurídico pátrio, em especial no âmbito trabalhista, traz um impacto positivo nas relações de trabalho, na medida em que aumenta a proteção destinada aos trabalhadores, que estão sujeitos aos arbítrios e seus superiores hierárquicos que não raramente agem com desídia em relação aos direitos e garantias e seus subordinados, transgredindo-os. Assim, é

preciso reforçar a fiscalização e também a conscientização dos empregadores sobre seus deveres, e dos empregados sobre seus direitos, prevenindo a ocorrência de danos e colaborando para uma empresa mais sadia e produtiva.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador.** 241 f. 2013. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017152602/publico/TeseVictorHugoAlmeidaVersaoIntegral.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2020.

ALMEIDA, Victor Hugo de. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiental. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 23, n. 37, p. 213-237, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/viewFile/2998/2781>. Acesso em: 20 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/DecretoLei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 out. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. **Lei n 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3.<sup>a</sup> Região). **Recurso Ordinário nº 0011194-79.2017.5.03.0167**. Recorrente: Elen Diana de Moura Moreira, GR serviços e alimentação LTDA. Recorridas: Elen Diana de Moura Moreira, GR serviços e alimentação LTDA. Relator: Marcus Moura Ferreira, 17 de agosto de 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=889>. Acesso em: 01 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3.<sup>a</sup> Região). **Recuso Ordinário nº 0010480-35.2019.5.03.0043**. Recorrente: Jose Hobton Rodrigues Vieira. Recorridos: Sonia Leida Pereira Resende, espólio de Jose Humberto de Resende.

Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro, 24 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=926>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4º Região). **Recurso Ordinário nº 0021714-61.2017.5.04.0332**. Recorrente: Alex Sandro Mota, RGE Sul Distribuidora de Energia S.A. Recorridos: Alex Sandro Mota, RGE Sul Distribuidora de Energia S.A. Relator: Gilberto Souza dos Santos, 18 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/DSHxKHVMfgcEMV20n1d0BA>. Acesso em: 02 mar. 2021.

CAMILO, Eliana Lucia Fuzari; ZENNI, Alessandro Severino. Danos existenciais no direito do trabalho. **X EPCC - Encontro Internacional de Produção Científica, 2017. Anais eletrônico**, Maringá, PR, out. 2017. Disponível em: <http://rdu.unicesumar.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1463/epcc--79537.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 fev. 2021.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. **Curso de direito civil**: responsabilidade civil. 4. ed., rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 22, p. 62-78, set. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95532/2013\\_frota\\_hidemberg\\_nocoas\\_fundamentais.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95532/2013_frota_hidemberg_nocoas_fundamentais.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 25 fev. 2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book (não paginado).

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho: precaução e prevenção: princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 1, p. 258-280, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/30177>. Acesso em: 04 nov.2020.

LONGHI, Fernanda Luiza; OLIVO, Rodrigo. Os limites do poder diretivo do empregador e o dano existencial. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 140-168, fev. 2018. ISSN 2595-945X. Disponível em: <http://revistajuridica.fadep.br/index.php/revistajuridica/article/view/52>. Acesso em: 06 maio 2021.

NADER, Paulo. **Curso de direito civil: responsabilidade civil**. 6. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016. v. 7. *E-book* (não paginado).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo : Saraiva, 2014. *E-book* (não paginado).

PEREIRA, Eddla Karina Gomes; CASTRO, Élide Raianne Pedroza de Castro. Direitos humanos do trabalhador e os limites ao exercício do poder de direção: o dano existencial no âmbito do Direito do Trabalho. **Revista Thesis Juris – RTJ**, eISSN 2317-3580, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 51-71, jan./jun. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho: esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book* (não paginado).

SOUZA, Matheus Peixoto. **Dano existencial na relação de trabalho**. 2018. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2018.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil: volume único**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. *E-book* (não paginado).

TROMBETTA, Livia Ferreira da Silva; BERTOTTI, Daniela. Dano existencial: a nova perspectiva no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 47, p. 205-242, jul./dez. 2015. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100803/2015\\_trombetta\\_livia\\_dano\\_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100803/2015_trombetta_livia_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 fev. 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: obrigações e responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2017. *E-book* (não paginado).