

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Renato Koch Colomby**

**“Viver como um zumbi”: o dano existencial à luz da polissemia do trabalho**

**Porto Alegre**

**2019**

**Renato Koch Colomby**

**“Viver como um zumbi”: o dano existencial à luz da polissemia do trabalho**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como um dos requisitos à obtenção do título de Doutor em Administração.

Orientação:

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Silvia Generali da Costa

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carmem Ligia Iochins Grisci

**Porto Alegre**

**2019**

CIP - Catalogação na Publicação

Colomby, Renato

"Viver como um zumbi": o dano existencial à luz da polissemia do trabalho / Renato Colomby. -- 2019.

119 f.

Orientadora: Sílvia Generali da Costa.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Trabalho. 2. Dano Existencial. 3. Polissemia do Trabalho. I. Costa, Sílvia Generali da, orient. II. Título.

**Renato Koch Colomby**

**“Viver como um zumbi”: o dano existencial à luz da polissemia do trabalho**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como um dos requisitos à obtenção do título de Doutor em Administração.

Aprovada em 12 de Setembro de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Cibele Cheron – PPGEDU/ PUCRS

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Denise Pires Fincato – PPG em Direito/PUCRS

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Beatriz Rodrigues – PPGA/UFRGS

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Silvia Generali da Costa (Orientação)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carmem Ligia Iochins Grisci (Presidente da Banca)

## AGRADECIMENTOS

O tão sonhado momento de escrever os agradecimentos de um trabalho acadêmico se apresenta como um misto de sentimentos. É a alegria de encerrar mais uma etapa e de que novas se iniciam, ao mesmo tempo em que também é o momento de despedidas.

Ingressar no Mestrado em 2015 e finalizar o doutorado em 2019 resume em um curto espaço de tempo a intensidade de uma das mais simbólicas fases da minha vida pessoal e profissional. E isso faz com que agradecer se torne ainda mais desafiador!

Quero agradecer a minha mãe por me acompanhar e me incentivar nos estudos, na vida e no trabalho desde minha alfabetização e primeiro emprego. Obrigado por tudo mãe!

Quero inicialmente agradecer a minha esposa Francieli de Assunção que se mostrou ainda mais presente nesse que foi um período de extremo trabalho e dedicação aos estudos (e, por consequência, de menos tempo para a família). Te amo!

Quero agradecer a minha orientadora Silvia Generali com quem mantive um relacionamento muito duradouro e afetuoso desde os tempos da graduação. Trata-se de uma raridade a relação que estabelecemos tanto quando falamos do tempo quanto da qualidade. Sempre lembrarei dos incentivos para ingressar e permanecer nessa caminhada acadêmica. Felicidades hoje e sempre!

Quero também agradecer à Professora Carmem Grisci que me acolheu em diversos momentos e principalmente nessa reta final. Sendo assim, aproveito para agradecer a todos os professores e técnicos da Escola de Administração com quem tive a oportunidade de conviver mais de 10 anos da minha vida. Obrigado!

Quero agradecer aos meus colegas e, em especial, ao Grupo dos Ensaístas. São verdadeiros amigos e uma rede importante de apoio nos momentos mais difíceis. Valeu Márcia, Laura e Vini! Ao cumprimenta-los estendo meus votos de que tudo ocorra bem na defesa de vocês também e de todos os nossos colegas!

Quero agradecer aos membros da Banca pela disponibilidade e pelas contribuições recebidas até aqui! Vocês estão presentes nesse trabalho e na minha história de vida. Professora Denise Fincato, Professora Maria Beatriz Rodrigues, Professora Fernanda Tarabal, Professora Cibele Cheron, Gratidão!

Quero agradecer à UFRGS pelo ensino público e de qualidade e à CAPES pela bolsa que representa mais do que um incentivo financeiro, mas uma necessária valorização à pesquisa acadêmica. Sucesso a todos nós!

E assim espero estender meus agradecimentos a todos que fizeram e continuarão fazendo parte desta caminhada que não termina aqui. Que tenhamos sempre força para correr atrás de nossos sonhos!

Por fim, que os espaços vazios nessa folha sejam completados pelos mais profundos sentimentos positivos!

**De e com o coração, meu muito obrigado!**

*“Temos que lutar por uma sociedade diferente,  
pela transformação da civilização,  
em que a prioridade seja viver e não trabalhar”*

**Frase atribuída ao ex-presidente uruguaio José “Pepe” Mujica**

## RESUMO

A tese aborda o dano existencial nas relações laborais à luz da polissemia do trabalho, a partir de uma perspectiva transdisciplinar. Para tanto, utiliza como base teórica os conceitos de danos existencial, oriundo das ciências jurídicas, e de polissemia do trabalho, gerado a partir dos estudos em administração com base em outras ciências como a sociologia, a psicologia, a ciência política e a medicina. O problema de pesquisa, respondido através do campo, foi definido como: “De que forma o dano existencial no ambiente laboral impacta a vida das vítimas e sua relação com o trabalho na e a partir da instituição pesquisada?”. O objetivo geral da tese foi: compreender de que forma o dano existencial no ambiente laboral impacta a vida das vítimas e sua relação com o trabalho na e a partir da instituição pesquisada. Quanto aos objetivos específicos, encontram-se: i) identificar e descrever o instituto do dano existencial no trabalho à luz da literatura já existente; ii) apresentar a polissemia do trabalho como uma nova forma de compreensão do trabalho e sua indissociabilidade com a vida como um todo; iii) contribuir conceitualmente, a partir da polissemia do trabalho, na compreensão do dano existencial com base na percepção dos trabalhadores pesquisados. A abordagem de pesquisa caracteriza-se como reflexiva-crítica e teórico-empírica, sendo classificada como exploratória, quali-quantitativa e descritiva. Foram obtidas as respostas de 302 indivíduos através de questionário, com questões abertas e fechadas, aplicado durante a realização do projeto de pesquisa desenvolvido em uma instituição pública estadual. A tese está organizada em três artigos fundadores. O artigo I aprofunda o conceito de dano existencial; o artigo II aborda a polissemia do trabalho; e no artigo III são apresentados os resultados da pesquisa de campo em que se pode ampliar as discussões acerca do dano existencial com base nas perspectivas da polissemia do trabalho. Como principais resultados, estão as evidências das possibilidades analíticas do dano existencial nas relações de trabalho a partir de uma perspectiva transdisciplinar e a caracterização do dano existencial associado às diversas dimensões da polissemia do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Dano Existencial. Polissemia do Trabalho.

## ABSTRACT

The thesis addresses the existential damage in labor relations in the light of labor polysemy, from a transdisciplinary perspective. To this end, it uses as a theoretical basis the concepts of existential damage, originating from the legal sciences, and polysemy of work, generated from studies in administration based on other sciences such as sociology, psychology, political science and medicine. The research problem, answered across the field, was defined as: "How does existential damage in the workplace impact the lives of victims and their relationship with work in and from the researched institution?". The general objective of the thesis is to understand how the existential damage in the workplace impacts the lives of victims and their relationship with work in and from the researched institution. As to the specific objectives are: i) identify and describe the institute of existential damage at work in the light of existing literature ii) to present work polysemy as a new way of understanding work and its inseparability with life as a whole iii) to contribute conceptually, from work polysemy, in understanding the damage based on the perception of the researched workers. The research approach is characterized as reflexive-critical and theoretical-empirical, being classified as exploratory. The methodology is qualitative-quantitative and descriptive. The answers of 302 individuals were obtained through a questionnaire with open and closed questions, applied during the realization of the research project developed in a state public institution. The thesis is organized into three founding articles. Article I deepens the concept of existential damage; Article II deals with labor polysemy; and in article III the results of the field research are presented, in which the discussions about existential damage can be broadened based on the perspectives of labor polysemy. The main results are the evidences of the analytical possibilities of existential damage in labor relations from a transdisciplinary perspective and the characterization of existential damage associated with the various dimensions of labor polysemy.

Keywords: Work. Existential Damage. Work polysemy.

## SUMÁRIO

<b>OS ENTRELAÇOS ENTRE PESQUISA E PESQUISADOR</b> .....	12
<b>INTRODUÇÃO DA TESE</b> .....	17
<b>ARTIGO I – O DANO EXISTENCIAL</b> .....	22
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	23
<b>2 O DANO EXISTENCIAL EM SUA SINGULARIDADE CONCEITUAL</b> .....	24
2.1 O DANO AO PROJETO DE VIDA .....	25
2.2 O DANO À VIDA DE RELAÇÕES.....	26
<b>3 O DANO EXISTENCIAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO</b> .....	27
3.1 JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA .....	28
3.2 TRABALHADOR VÍTIMA DE LER/DORT .....	33
3.3 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO .....	34
3.4 ACIDENTE DE TRABALHO.....	36
3.5 TRABALHO ESCRAVO .....	38
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	39
<b>ARTIGO II – A POLISSEMIA DO TRABALHO</b> .....	46
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	47
<b>2 OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO, SUA CENTRALIDADE E SEU CARÁTER POLISSÊMICO E MULTIFACETADO</b> .....	48
2.1 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA FISIOLÓGICO: O CORPO INFLUENCIANDO O TRABALHO E O TRABALHO INFLUENCIANDO O CORPO .....	50
2.2 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA CULTURAL: OS REFLEXOS DA HERANÇA DE DIFERENTES CULTURAS.....	51
2.3 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA RELIGIOSO: DO CASTIGO À PROSPERIDADE ....	52
2.4 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA ESPIRITUAL: A TRANSCENDÊNCIA E A ATIVIDADE LABORAL .....	53
2.5 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA IDEOLÓGICO: O TRABALHO COMO LIBERTAÇÃO OU ALIENAÇÃO.....	54
2.6 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA ECONÔMICO: O TRABALHO COMO FONTE DE RENDA E CONSUMO.....	56
2.7 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA POLÍTICO: O PODER ESTRUTURANTE DAS ORGANIZAÇÕES.....	57
2.8 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA LEGAL: DAS GARANTIAS DA LEI E O TRABALHO COMO SINÔNIMO DE EMPREGO .....	59
2.9 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA PSICOLÓGICO: A SAÚDE MENTAL, A SUBJETIVIDADE E O CONTEÚDO SIMBÓLICO DO TRABALHO .....	60

2.10 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA SOCIAL: O EU-TRABALHADOR SOB O OLHAR DO OUTRO .....	61
<b>3 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>63</b>
<b>ARTIGO III – A PESQUISA EMPÍRICA.....</b>	<b>70</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>71</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>72</b>
2.1 OS FATORES PSICOSSOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL .....	72
2.2 AS HIPÓTESES JURÍDICAS DO DANO EXISTENCIAL E A POLISSEMIA DO TRABALHO .....	74
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>77</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>79</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES .....	79
4.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DOS DADOS QUANTITATIVOS .....	80
4.3 ANÁLISE DE POTENCIALIDADES DO DANO EXISTENCIAL .....	82
4.4 CATEGORIAS PARTINDO DAS HIPÓTESES JURÍDICAS .....	84
<b>4.4.1 Jornada Exaustiva de Trabalho.....</b>	<b>84</b>
<b>4.4.2 Assédio Moral.....</b>	<b>85</b>
<b>4.4.3 Falta de Reconhecimento.....</b>	<b>89</b>
4.5 CATEGORIAS PARTINDO DAS PERSPECTIVAS DO TRABALHO .....	92
4.6 RESUMO DAS DIFICULDADES ENCONTRADAS NO TRABALHO .....	97
4.7 SUGESTÕES PARA LIDAR COM OS ASPECTOS NEGATIVOS E DIFICULDADES ENCONTRADAS .....	99
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>102</b>
<b>NOTA EXPLICATIVA SOBRE O TÍTULO DA TESE .....</b>	<b>108</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS DA TESE .....</b>	<b>110</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>115</b>

## OS ENTRELAÇOS ENTRE PESQUISA E PESQUISADOR

Não consigo ser preciso ao determinar o momento em que o tema dessa pesquisa foi decidido.

Quem sabe tenha sido o tema que tenha me escolhido...

Acredito que nossas pesquisas são reflexos de nossa sensibilidade, de nossa abertura a novos olhares, de nossas experiências, de nossas leituras, de nossos convívios e da relação que estabelecemos com o mundo (interior e exterior). E quem sabe seja assim que tenha se dado o encontro do tema dessa tese e com esse pesquisador. Afinal, não recorro do momento exato em que li pela primeira o termo “dano existencial”, mas sei a sensação, o desconforto e as reflexões que me são geradas todas as vezes que tenho contato com essa expressão.

E, ao longo de minha trajetória acadêmica, tenho procurado estar atento a assuntos que possam estar (de alguma maneira) negligenciados nas discussões da administração e, principalmente, no que tange à Gestão de Pessoas e às Relações de Trabalho. Dessa forma, em 2015, no Mestrado, pelo encorajamento de minha orientadora, busquei uma aproximação com a área da saúde e objetivei um avanço na compreensão da relação entre o HIV e o Trabalho. Ademais, foi através do conjunto de vivências no Programa de Pós-Graduação que me descobri como pesquisador e me senti motivado a continuar meus estudos no processo de doutoramento.

Minha graduação, mestrado e doutorado são na área da Administração, sou estudante de Psicologia, mas agora minha aventura se deu na interlocução com a área do Direito. Foi ao ter em mente que uma tese deve levar em consideração o ineditismo, o avanço teórico, a relevância social e o significado para quem pesquisa e para aqueles que dela participam, que decidi aproximar das ciências administrativas o Dano Existencial. Além disso, parto do entendimento de que se trata de um conceito deveras representativo e simbólico, que de alguma maneira já tem se manifestado nas organizações e nas relações de trabalho (conforme ações ajuizadas). Sendo assim, esses motivos por si só já justificam o estudo nos dois campos de conhecimento citados (ciências administrativas e ciências jurídicas e sociais).

Frente ao exposto, a partir de uma pesquisa empírica em uma instituição pública a ideia desse conjunto de artigos aqui selecionados para a tese busca aproximar, ampliar, problematizar e disseminar o conceito de Dano Existencial tendo a polissemia do trabalho como fator desencadeante de reflexões acerca desse instituto jurídico e seus efeitos na vida das pessoas, nas organizações e na sociedade.

Penso que seja importante, nesse espaço, incluir que essa caminhada de unir ambos os temas e de contato com eles não se deu de forma intempestiva. Trata-se de uma construção que ousaria dizer que teve início em minha graduação. Lá nos tempos do bacharelado em Administração, sugeri a minha orientadora que eu pudesse propor um novo modelo de gestão de pessoas, pois afirmava que os apresentados naquele momento (que não são tão diferentes dos atuais) não davam conta da complexidade que eu via em minha experiência como Executivo de Gestão de Pessoas. Mesmo que naquela época eu estive mais inclinado para um olhar funcionalista/gerencialista/manualesco, hoje, o que eu percebo é que já estava ali o olhar inconformado e curioso de pesquisador que via uma oportunidade e necessidade de serem abordadas as relações de trabalho e a gestão de pessoas em si.

Contudo, em meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) investiguei como se dava os processos de seleção de organizações presentes no terceiro setor e o que a iniciativa privada poderia aprender com elas. Movia-me descobrir por qual motivo algumas pessoas aceitavam e se doavam para trabalhos voluntários com maior veemência do que para os trabalhos remunerados, por exemplo. Percebo que no fundo, o que eu também discutia no TCC eram os sentidos e significados do trabalho para esses voluntários. No Mestrado, não fiquei tão distante da temática e me debrucei a compreender como se dava a relação entre trabalho e HIV a partir da perspectiva dos soropositivos e suas histórias de vida. E foi nesse momento que o desenho da Polissemia do Trabalho começava a ganhar representatividade em minha trajetória acadêmica e, por consequência, em minha ontoepistemologia.

Com a mudança de nível, isto é, com a passagem de forma direta do Mestrado para o Doutorado, fui aconselhado a manter-me com algum dos temas já pesquisados. Por “óbvio”, a temática e campo de atuação que não consegui desprender de mim foram as múltiplas e complementares formas de se perceber o trabalho. Foi um intenso caminho até enxergar que o dano existencial seria o “casamento” perfeito para a continuidade de minhas pesquisas.

Essas aproximações continuamente se fazem sentir no percurso transcorrido, do qual já derivaram alguns trabalhos:

- Entre os meses de agosto e setembro de 2017, apresentei e fui aprovado no exame de qualificação por meio de ensaio teórico, intitulado: “Uma investigação sobre o dano existencial nas relações laborais a partir da centralidade e polissemia do fenômeno trabalho”;
- No mês de outubro de 2017, apresentei o trabalho “Um Fenômeno Polissêmico: o Trabalho Multifacetado em Dez Perspectivas Teóricas” (COLOMBY; SALVAGNI; COSTA, 2017) no XLI Encontro da ANPAD (EnANPAD 2018), do qual surgiram ricas contribuições;

- Em Julho do mesmo ano, participei do evento promovido pela *International Stress Management Association* (ISMA-BR) também com um trabalho dentro do grande tema de pesquisa: “Assédio Moral em Empresas Gaúchas: Uma Análise em Processos Judiciais” (COSTA *et al.*, 2017).

- Em Novembro de 2017, participei do V Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e I Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho promovido pelo Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. Na oportunidade, apresentei dois trabalhos: “Assédio Moral no Trabalho: uma análise sobre diferentes perspectivas teóricas” (COSTA; COLOMBY, 2017) e “Do Assédio Moral ao Dano Existencial no Trabalho: um ensaio teórico” (COLOMBY; COSTA; ASSUNÇÃO, 2017).

- Em agosto de 2017 um grupo de pesquisadores da UFRGS e UNISINOS são convidados para dialogar com os servidores de determinada categoria profissional. Nessa data, a temática que apresentei foi a “Polissemia do Trabalho” e o “Dano Existencial”. É nesse encontro que fica a evidente a necessidade de uma pesquisa no local, juntamente com algumas intervenções. E assim surgem as pautas para o projeto de pesquisa lá realizado. No final daquele ano apresentamos o projeto e em 2018 realizamos a pesquisa. Ao final da pesquisa, devolutivas foram realizadas ao Sindicato (reuniões), à Instituição Pesquisada (reuniões) e aos servidores (diálogos e cartilha explicando os resultados da pesquisa).

- No início do ano de 2018, foi aprovado o artigo “*Integrating perspectives: proposal for the analysis of work as a multifaceted phenomenon*” (COLOMBY, OLTRAMARI, RODRIGUES, 2018a) na REGE - Revista de Gestão da USP (Universidade de São Paulo).

- Em agosto de 2018, apresentei o artigo intitulado “Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho” (COLOMBY; PERES, COSTA, 2018) no V Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais promovido pela SBEO (Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais).

- Em Julho de 2018, participei do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT) em algumas apresentações, entre elas: “O trabalho como um fenômeno multifacetado” (COLOMBY, OLTRAMARI, RODRIGUES, 2018b). Além disso, coordenei algumas atividades de comunicação que se aproximavam de meu tema de pesquisa.

- No mês de outubro de 2018, participei do XLII Encontro da ANPAD (EnANPAD) com a apresentação de trabalho oriundo de minha dissertação em que o olhar

polissêmico do trabalho já estava presente: “O Diagnóstico da Discriminação: o que as Histórias de Pessoas que vivem com HIV nos contam acerca da exclusão e inclusão no Mundo do Trabalho?” (COLOMBY; COSTA; LOPES; ROSA, 2018).

- No ano de 2018, no mês de Junho, retorno ao evento promovido pela *International Stress Management Association* (ISMA-BR) com a apresentação de trabalhos e também palestrante. Os trabalhos apresentados foram: “Vinte Anos de Assédio Sexual no Brasil: A Imagem de 1995 é apenas uma Velha Foto Desbotada?” (COSTA; COLOMBY, 2018) e “As Relações de Trabalho na Gênese do Dano Existencial: Principais Causas Reconhecidas pela Jurisprudência” (COLOMBY; COSTA, 2018). Já as palestras foram convites dos organizadores do 10º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público e se deram com os seguintes temas: “O trabalho e seus vários significados” e “No futuro, vamos trabalhar mais ou menos horas? Com maior ou menor qualidade de vida?”.

- Em setembro de 2018, tive um trabalho apresentado em congresso organizado pela *Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales* - Red Pilares (Santiago/Chile). Trata-se do artigo intitulado “O Sentido do trabalho nos mercados laborais digitais: Em busca de entendimentos a partir do olhar de motoristas de aplicativos” (COLOMBY, VACLAVIK, 2018). Ainda que não relacionado com ao Dano Existencial, o estudo analisa o impacto das transformações da tecnologia digital sobre o mundo do trabalho, na perspectiva das Relações de Trabalho e tem a polissemia de trabalho como lente teórica para compreensão dos sentidos do trabalho.

- Em dezembro de 2018, apresentei e fui aprovado no projeto de tese que versava sobre o Dano Existencial e a Polissemia do Trabalho.

- É também em 2018 que o artigo submetido à Revista de Administração Mackenzie (RAM) é aprovado. O título do trabalho é “*Perspectives on labor polysemy: theoretical foundations and study possibilities*” e é um dos escolhidos para compor a tese.

- Em Junho de 2019 participei da V Conferência Internacional de Filosofia da Educação e Pedagogia Crítica e apresentei o trabalho intitulado “Lei de Diretrizes e Bases: uma reflexão acerca da indissociabilidade da educação e do trabalho” (COLOMBY, 2019) no Eixo Política e Educação. Mesmo que um pouco mais distante da relação com o Dano Existencial, esse trabalho foi uma provocação (também a partir de um dispositivo jurídico) para que se incluísse a educação na indissociabilidade vida-trabalho e reforçasse a importância dessa tríade em futuras pesquisas.

- Em agosto de 2019 o trabalho “Fatores Psicossociais e Saúde de trabalhadores em Instituição Pública do estado do Rio Grande do Sul – Brasil” (POOLI, COLOMBY,

MONTEIRO, COSTA, 2019) é apresentado no VI CIAPOT - *Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo* que teve como tema “*El presente del futuro del trabajo*”.

- Recentemente (em setembro de 2019) apresentei o trabalho “O Dano Existencial no Trabalho Análogo ao Escravo: uma possibilidade analítica” (COLOMBY, COSTA, 2019) no Encontro Nacional da ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. O artigo foi muito bem acolhido pelos colegas da sessão. Na oportunidade, também participei da apresentação e discussões decorrentes do artigo “A História de Vida como caminho metodológico para compreensão das reconfigurações do trabalho no contexto da Reforma Trabalhista” (SASTRE, OLTRAMARI, COLOMBY, 2019).

- Ainda em 2019, o artigo “Dano Existencial no Trabalho: das possibilidades jurídicas às consequências no ser e no viver” que também integra essa tese é aprovado para participação no XLIII Encontro da ANPAD (EnANPAD) no Tema 1 - Trabalho, Gestão e Subjetividade da Divisão Acadêmica de GPR - Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. O evento ocorrerá em Outubro em São Paulo/SP (COLOMBY; COSTA, 2019b).

## INTRODUÇÃO DA TESE

A inter-relação entre a pessoa, a vida laboral e a vida privada é tema fulgente em diferentes áreas do conhecimento, principalmente pelos problemas que podem ser gerados em decorrência de um desequilíbrio entre esses fatores (VALADÃO; FERREIRA, 2017). Da mesma forma, é consensual que o trabalho é central em nossas vidas e em nossa sociedade (ANTUNES, 2002; DEJOURS, 2004; MOW, 1987) e que os modos de trabalhar afetam os modos de viver, interagir, se relacionar e se projetar enquanto futuro.

Não se pode dizer assim que os estudos do trabalho sejam exclusividade de uma ou outra área de conhecimento. Trata-se de um campo de pesquisas transdisciplinar por excelência. Nesse sentido, a Administração em sua gama de subdivisões também contribui para compreensão do fenômeno trabalho em diversas frentes de atuação. Não obstante e compreendendo como integrante das ciências administrativas e pertencente à grande área de Ciências Sociais Aplicadas, a área de **Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho** pode ser considerada uma das mais interessadas ao tema “trabalho”.

Destaca-se que aqui o entendimento é de que Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho são tidas como inseparáveis e com conexões inevitáveis, visto que ambas envolvem interações em contexto de trabalho (GEMELI; FRAGA; PRESTES, 2019). Dessa forma, não há como (re)pensar políticas e práticas nas organizações, olhar comum à Gestão de Pessoas, sem considerar o impacto ocasionado para os modos de trabalhar e viver em uma perspectiva ampliada, possibilitada pelas Relações de Trabalho (FERRAZ; OLTRAMARI; PONCHIROLI, 2011). E nesse contexto, outras áreas como direito se aproximam em muitos dos temas de pesquisa da Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. É o caso da reforma trabalhista e da terceirização, por exemplo.

Nesta perspectiva transdisciplinar, podemos considerar que o campo de estudos do Direito também se ocupa das questões do trabalho nas relações institucionais, bem como seus reflexos na vida do indivíduo e na sua inserção social. Afinal, o Direito representa ao mesmo tempo um processo e um produto cultural, um sistema organizado e coletivo de valores (VENOSA, 2016) e independente daqueles que governam, o instituto do Direito deve visar à paz social, o bem comum, o sentimento de segurança e tutelar o direito à vida, à liberdade e à igualdade de oportunidade da pessoa humana (NEDER, 2017). Logo,

o Direito é um dado histórico; não existe Direito desligado de um contexto histórico e desagarrado da experiência. O Direito, assim como todo conhecimento científico, resulta da experiência cumulativa. Não existe direito fora da sociedade. A afirmação é clássica e repetitiva: onde houver sociedade haverá direito (*ubi societas ibi us*). Daí por que se diz que no

Direito existe o fenômeno da alteridade, da relação jurídica. Somente existe direito onde o homem, além de viver, convive, isto é, se relaciona (VENOSA, 2016, p. 14).

E é nas relações de trabalho que se encontra o espaço para a realização pessoal e vocacional, ou, em sentido contrário, para o adoecimento e a frustração de projetos de vida.

Com o debate contemporâneo acerca do trabalho análogo ao escravo, do assédio moral nas organizações de trabalho, dos casos de *Burnout*, de desregulamentação nas relações de trabalho, da atualidade da declaração universal dos direitos humanos, a disciplina do Direito se vê frente à necessidade de compreensão de fenômenos até então não estudados. E é em decorrência da necessidade de se ampliar o campo de abrangência da responsabilidade civil para que o Direito pudesse acompanhar a evolução social, que surge na década de 1950 no Direito Italiano um novo instituto jurídico: o **Dano Existencial** (COELHO, 2018). Trata-se de um conceito ainda em “construção” e “ascensão”, abarcado no grupo de danos imateriais e que vem englobando uma gama cada vez maior de ilicitudes que ferem os projetos de vida e as relações humanas.

Valadão e Ferreira (2017, p. 20) contextualizam que, no cenário atual, “o dano imaterial vem sendo muito discutido, para ampliar as hipóteses de incidência da responsabilidade civil, como nos casos de dano existencial, que decorre da impossibilidade do empregado conviver em sociedade e desenvolver seus projetos pessoais”. É um tema de suma importância, que aborda o efeito da exposição do empregado aos abusos na relação de trabalho, tendo que suportar tal condição para manter um emprego, mesmo que resulte na renúncia do convívio social, familiar e busca dos seus projetos pessoais (CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015).

Importante recapitular que desde o Preâmbulo da Constituição de 1988 fica expresso que o Brasil é um Estado Democrático de Direito que deve assegurar, entre outros valores, o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos (BRASIL, 1988). Nesse sentido, a ocorrência do dano existencial vem em sentido oposto do enunciado pela carta magna brasileira.

Ao abordar o dano existencial laboral é imprescindível destacar ainda que esse é um tema pouco explorado até mesmo nas ciências jurídicas (seja no direito pátrio, seja no direito italiano no qual o conceito teve origem). E no que se refere ao direito trabalhista brasileiro, o dano existencial é recente e vem para complementar os direitos imateriais e

indenizar/compensar os projetos de vida frustrados, em razão da opressão ou interferência por parte dos empregadores.

Complementa-se que foi em 2017 (Lei nº 13.467), em decorrência da chamada “Nova CLT” – Consolidação das Leis Trabalhistas, que dano existencial na esfera do direito do trabalho se tornou específico, isto é, citado nominalmente nas leis particulares ao direito do trabalho. A saber, Art. 223-B: 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, 2017).

Contudo, a lei não aponta quais situações ensejariam ações por Dano Existencial. Essa construção tem se dado com o passar do tempo e com as ações em trânsito. Atualmente, a jurisprudência, juntamente com o conjunto mais amplo de pesquisadores da literatura e doutrina jurídica, tem apontado algumas hipóteses nesse sentido: jornada de trabalho excessiva, assédio moral e/ou sexual, acidente de trabalho, trabalho (análogo ao) escravo e LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Ainda na perspectiva transdisciplinar, esta tese aborda a **polissemia do trabalho** como base conceitual multifacetada para a compreensão do dano existencial no trabalho. O argumento de tese é que um dano existencial se faz presente sempre que for causado um dano a quaisquer esferas da vida-trabalho (compreendendo aqui como elementos indissociáveis). Isto é, o trabalho (aqui compreendido como polissêmico e indissociável da vida como um todo) pode ser analisado à luz de dez perspectivas: fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política, legal, psicológica e social (COLOMBY; COSTA, 2018).

Ademais, o trabalho assume características próprias em relação aos fatores sociais na época de sua análise (ANTUNES, 2002) e, em uma sociedade capitalista ultracompetitiva e na busca incessante por lucros, não se pode perder de vista que os trabalhadores que precisam se submeter a extensas jornadas de trabalho e outras condições que afrontam a dignidade humana acabam por sofrer perdas significativas em dimensões igualmente importantes de sua existência.

Finalmente, compreende-se que, tendo sido o **campo da pesquisa** realizada no setor público, logo, cabe introduzir e contextualizar algumas de suas características, como a hierarquia, o legalismo, a centralização do poder, (as disfunções d)a burocracia e a estabilidade. Isto é, as relações de trabalho estabelecidas no serviço público diferem daquelas que são constituídas na iniciativa privada, devido a algumas peculiaridades relacionadas ao servidor público, sobretudo devido à estabilidade de emprego. No caso das violências sofridas

no serviço público elas podem estar tão relacionadas à produtividade no trabalho, quanto pelas disputas pelo poder, a inveja, ou mesmo as questões que acabam por ser potencializadas pelo tempo de convívio entre os agentes envolvidos (ARENAS, 2013; HIRIGOYEN, 2011).

Sendo assim, ao problematizar sobre a indissociabilidade entre vida e trabalho e ao fato de que cada vez mais as organizações têm adentrado e impactado a vida dos trabalhadores, se apresenta uma tese que apoie a compreensão da forma que o dano existencial no ambiente laboral impacta a vida das vítimas e sua relação com o trabalho, em especial e a partir da instituição pública em que a pesquisa foi realizada.

Uma vez que não se trata de uma tese no campo das ciências jurídicas, o desígnio é inspirar-se no ordenamento jurídico para subsidiar as discussões das ciências administrativas e alicerçar práticas mais salubres nas organizações. Para tanto, a partir de uma abordagem reflexiva-crítica, entende-se que o estudo pode ser direcionado com base nas respostas dos trabalhadores que compreendem terem sofrido um dano existencial a partir de vivência(s) negativa(s) em suas relações laborais.

Destaca-se, por fim, que mesmo que essa espécie de dano esteja intimamente relacionada às organizações de trabalho e este por si só já poderia ser motivo suficiente para o interesse, até o momento, nas principais bases de dados brasileiras, não foi localizado nenhum trabalho na área de Administração que aborde de forma central esse tema<sup>1</sup>. Além disso, o dano existencial ainda é pouco debatido no Brasil e, prioritariamente, discutido pela ciência jurídica.

Diferentemente do que nessa tese ocorre. Aqui o dano existencial se apresenta como um dos elementos centrais do seguinte **problema de pesquisa**: “De que forma o dano existencial no ambiente laboral impacta a vida das vítimas e sua relação com o trabalho na e a partir da instituição pesquisada?”

Segundo Vergara (2006), se o problema é uma questão a investigar, o objetivo é um resultado a alcançar. Já o objetivo geral, quando alcançado, dá resposta ao problema e os objetivos específicos são, por sua vez, metas que auxiliam o pesquisador a alcançar o objetivo

---

<sup>1</sup> Para corroborar essa afirmação foram pesquisados os bancos de dados do Spell e da ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração). O Spell é o sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita de produção científica, particularmente das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo (SPELL, 2018). Nesta ferramenta, ao optar pelos campos “título” e “resumo”, nenhum artigo foi encontrado ao inserir a expressão “dano existencial”. Da mesma forma, não foram encontrados artigos quando pesquisada a mesma expressão no campo “título” no site da ANPAD que inclui todos os seus encontros, como o EnANPAD - segundo maior evento científico da área de Administração do mundo.

final. Tendo em vista que os objetivos de pesquisa têm como finalidade guiar o pesquisador em sua trajetória, esta investigação teve os seguintes objetivos:

**Objetivo Geral:**

Compreender de que forma o dano existencial no ambiente laboral impacta a vida das vítimas e sua relação com o trabalho na e a partir da instituição pesquisada.

**Objetivos Específicos**

- i) identificar e descrever o instituto do dano existencial no trabalho à luz da literatura já existente.
- ii) apresentar a polissemia do trabalho como uma nova forma de compreensão do trabalho e sua indissociabilidade com a vida como um todo.
- iii) contribuir conceitualmente, a partir da polissemia do trabalho, na compreensão do dano existencial com base na percepção dos trabalhadores pesquisados.

Para que se chegasse à questão de pesquisa e aos objetivos do estudo, uma extensa revisão na literatura acadêmica foi realizada e seus principais pontos serão apresentados a seguir. Sendo assim, o artigo I aprofundará o conceito de dano existencial e o artigo II abordará a polissemia do trabalho. No artigo III serão apresentados os resultados de uma pesquisa realizada em uma instituição pública em que se pode ampliar as discussões acerca do dano existencial com base nas perspectivas da polissemia do trabalho. Trata-se de um estudo teórico empírico, de caráter exploratório, quanti-qualitativo e descritivo. Por fim, as conclusões da tese são apresentadas.

Destaca-se que resultados parciais já foram divulgados em formato de relatório às instituições envolvidas (sindicato e órgão público) e que essa tese está sendo apresentada de acordo com a Resolução 02/2018 do Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da UFRGS que prevê que um trabalho final de Doutorado possa ser estruturado em três artigos.

## ARTIGO I – O DANO EXISTENCIAL

O Artigo I foi aprovado para ser apresentado no  
XLIII Encontro da ANPAD 2019 e está assim intitulado:

*“Dano Existencial no Trabalho: das possibilidades jurídicas às consequências no ser e no viver”.*

### Referência

COLOMBY, R. K.; COSTA, S. C. da. **Dano existencial no trabalho:** das possibilidades às consequências no ser e no viver. *In:* XLIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2019.

### Resumo

Ao buscar aproximar o conceito jurídico de Dano Existencial das discussões de trabalho, gestão e subjetividade, esse artigo tem como objetivo central refletir acerca das principais hipóteses, observadas pela doutrina, que ensejam responsabilização por danos existenciais no direito do trabalho e de suas consequências no ser e no viver desses trabalhadores. Para isso, optou-se por uma revisão da literatura do tipo narrativa acompanhada da jurisprudência brasileira. Os resultados indicaram que os casos de danos existenciais, em sua grande parte orbitam ao redor da jornada de trabalho excessiva, mas também podem estar ligados a casos de Assédio Moral e Assédio Sexual; Acidente de Trabalho; Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); assim como Trabalho (análogo ao) Escravo. Conclui-se que esse novo tipo de reparação no campo da responsabilidade civil não pode deixar de fazer parte das discussões acadêmicas e empresariais, sobretudo, no que tange ao dano existencial causado pelas relações laborais.

### Palavras-Chave

Dano Existencial. Danos. Danos Imateriais. Trabalho. Subjetividade.

## 1 INTRODUÇÃO

Na última década, um novo conceito de dano extrapatrimonial vem ganhando destaque na literatura jurídica brasileira: o dano existencial. Originário no Direito Italiano, o dano existencial pode ser definido como aquele que “acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida” (FROTA; BIÃO, 2010a, p. 47). Nesse sentido, é um tipo de dano que atinge as expectativas de desenvolvimento pessoal, profissional e familiar da vítima, incidindo sobre a liberdade de escolha do seu próprio destino (NUNES, 2007).

Além disso, esse dano pode vir a originar impactos profundos nas relações que essa pessoa estabelece em seu cotidiano e afetar as diversas dimensões de sua existência. Conforme Nunes (2007), o dano existencial tem como característica causar alterações no curso normal da vida de uma pessoa, impossibilitando suas aspirações e provocando uma série de frustrações que dificilmente serão superadas com o decorrer do tempo. Constitui, portanto, segundo o autor, uma ameaça ao sentido que a pessoa atribui à existência, ao sentido mais amplo da concepção de vida e representa uma clara violação dos direitos humanos.

Ao passo que a dignidade é inerente ao ser humano e pressupõe viver com o mínimo existencial, quando um dano fere a existência de uma pessoa, está ferindo direitos invioláveis que são assegurados à pessoa humana<sup>2</sup> desde seu nascimento. Pode-se destacar entre esses direitos: a dignidade, a igualdade, a liberdade, a segurança, o desenvolvimento, o bem-estar, a propriedade, a moradia, a saúde, a alimentação, a educação e o trabalho (SANTOS JÚNIOR, 2010; SEVERO, 2011). Sendo o trabalho fonte de dignidade e de acesso a muitos dos direitos fundamentais da pessoa humana, argumenta-se em favor da investigação da ocorrência de dano existencial no ambiente laboral.

Para isso, fundamenta-se na compreensão de que o trabalho tem uma indiscutível centralidade na sociedade e na vida de cada indivíduo. Isto é, a vida profissional faz parte da vida como um todo e ambas apresentam conexões indissolúveis e diretas entre si (ENRIQUEZ, 1999; BORGES; TAMAYO, 2001; DEJOURS, 2004; CLOT, 2011). Desta forma, e considerando-se que a existência compreende a vida em sua plenitude, os projetos traçados e as relações estabelecidas para ela ou por meio dela, é possível pressupor que o trabalho pode resultar em um ganho ou uma perda existencial. Afinal, o trabalho é uma

---

<sup>2</sup> Apesar de parecer em um primeiro momento redundante, o termo “pessoa humana” é característico do vocabulário jurídico e busca uma diferenciação de outros usos da palavra “pessoa” nas ciências jurídicas, como, por exemplo, pessoa física e pessoa jurídica. Além disso, o termo está intimamente relacionado ao princípio da dignidade humana, aos direitos humanos e ao “sentido ético e político da vida humana em suas múltiplas experiências existenciais” (REBOUÇAS; PARENTE, p. 22).

atividade permanente de (re)criação de novas formas de ser e viver (CLOT, 2011). E, em sua subjetividade, cada indivíduo pode percebê-lo e (re)significá-lo de maneira singular.

Ao problematizar sobre a indissociabilidade entre vida e trabalho e ao fato de que cada vez mais as organizações têm adentrado e impactado a vida de seus trabalhadores, o objetivo central desse artigo é refletir acerca das principais hipóteses, observadas pela doutrina, que ensejariam responsabilização por danos existenciais no direito do trabalho e de suas consequências no ser e no viver desses trabalhadores. Espera-se assim aproximar o instituto jurídico “dano existencial” das ciências administrativas e sociais.

Destaca-se, por fim, que mesmo que essa espécie de dano esteja intimamente relacionada às organizações de trabalho e este por si só já poderia ser motivo suficiente para o interesse, até o momento, nas principais bases de dados brasileiras, não foi localizado nenhum trabalho na área de Administração que aborde esse tema<sup>3</sup>. Além disso, o dano existencial ainda é pouco debatido no Brasil e, prioritariamente, discutido pela ciência jurídica. Esse artigo vem suprir essa lacuna e está organizado em 1) Introdução, 2) o conceito de Dano Existencial, 3) a presença do Dano Existencial no Ordenamento Jurídico e suas possibilidades no direito do trabalho e 4) as considerações finais.

## **2 O DANO EXISTENCIAL EM SUA SINGULARIDADE CONCEITUAL**

Os danos podem ser classificados em duas grandes áreas: danos materiais e danos imateriais, ou ainda, danos patrimoniais e extrapatrimoniais. No que tange aos danos imateriais, eles podem ainda ser subdivididos em: dano moral, dano moral puro, dano à identidade da pessoa, dano à vida privada, dano à intimidade, dano à imagem, dano à integridade intelectual, dano à honra, dano à saúde, dano derivado da morte e, finalmente, dano existencial. Todos eles têm em comum serem reflexo da violação do direito geral de personalidade e, ao contrário dos patrimoniais (que permitem, na maioria dos casos, reparação

---

<sup>3</sup> Para corroborar dessa afirmação foram pesquisados os bancos de dados do Spell e da ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração). O Spell é o sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita de produção científica, particularmente das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo (SPELL, 2018). Nesta ferramenta, ao optar pelos campos “título” e “resumo”, nenhum artigo foi encontrado ao inserir a expressão “dano” e “existencial”. Da mesma forma, não foram encontrados artigos quando pesquisada as mesmas expressões no campo “título” no sistema de buscas da ANPAD que inclui todos os seus encontros, como o EnANPAD - segundo maior evento científico da área de Administração do mundo. As pesquisas foram realizadas em maio de 2019.

precisa e integral), percebem mais uma função compensatória e menos indenizatória<sup>4</sup> (DALLEGRAVE NETO, 2005).

O dano existencial, foco desse trabalho, também conhecido como dano à existência ou ainda chamado de dano ao projeto de vida ou *prejudice d'agrément* (perda da graça) é compreendido como toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para a sua realização como ser humano (BEBBER, 2009; FROTA, 2013; TROMBETTA; BERTOTTI, 2015). A denominação existencial justifica-se porque o impacto gerado pelo dano provoca um "vazio existencial" na pessoa que pode vir a perder a "fonte ou o sentido de sua vida" ou ainda comprometer a gratificação vital que a pessoa teria se realizasse seu projeto como traçado (BEBBER, 2009; FROTA, 2013; CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015).

Conforme Frota (2013, p. 63), “deflagrado por eventos que, por vezes, também repercutem no âmbito da integridade física, moral e psíquica”, o dano existencial constitui uma “espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida”. Por projeto de vida entende-se toda plenitude de nossa existência perpassando, dentre outras, a dimensão familiar, a afetivo-sexual, a intelectual, a artística, a científica, a desportiva, a educacional ou a profissional. O dano existencial pode estar ainda ligado à vida de relação de âmbito público ou privado, seja ela profissional, social ou familiar.

Sendo assim, o dano existencial pode estar alicerçado em dois eixos, ou dito de outra forma, este dano pode se subdividir no dano ao projeto de vida e no dano à vida de relações.

## 2.1 O DANO AO PROJETO DE VIDA

Conforme Frota e Bião (2010b), influenciado tanto pela construção jurídica italiana do dano existencial quanto por precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos relativos a dano ao projeto de vida, o jurista Júlio César Bebbber vê no cerne do dano existencial o dano ao projeto de vida. E o estudioso explica:

por projeto de vida entenda-se o destino escolhido pela pessoa, o que decidiu fazer com a sua vida. O ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso, as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência à realização do projeto de vida. O fato injusto que frustra esse destino (impede

---

<sup>4</sup> A indenização conduz à ideia de restauração, de ressarcimento de algo que sofreu alguma mutação e que deve ser recomposto ao seu estado originário. Diferentemente, compensação busca o reequilíbrio da relação, não através da reposição de algo ao seu estado anterior (neste caso impossível), mas sim através de alguma satisfação que possa contrabalançar o mal causado, muito embora este não possa ser apagado (VENUTO, 2010, p. 106)

a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro é chamado de dano existencial (BEBBER, 2009, p. 28).

Uma sentença do Juiz Antônio Augusto Cançado Trindade na Corte Interamericana de Direitos Humanos em 2005 destacou que o conceito de projeto de vida tem um valor essencialmente existencial, uma vez que está intimamente relacionado à ideia de realização pessoal integral e que a busca pela realização desse projeto é capaz de dar sentido à vida de cada um. Para o Juiz, “no marco da transitoriedade da vida, a cada um cabe proceder às opções que lhe parecem acertadas, no exercício da plena liberdade pessoal, para alcançar a realização de seus ideais”. Assim, fatores que venham a alterar ou destruir – de forma injusta e arbitrária – o projeto de vida de alguém tem em si uma alta gravidade. Soares (2009, p 46) salienta que “o dano existencial materializa-se como uma renúncia involuntária às atividades cotidianas de qualquer gênero, em comprometimento das próprias esferas de desenvolvimento pessoal”.

A sentença de Trindade ainda destaca que “a vida - ao menos a que conhecemos - é uma só, e tem um limite temporal. Deste modo, a destruição do projeto de vida acarreta um dano quase sempre verdadeiramente irreparável, ou uma vez ou outra de difícil reparação”. Na mesma linha, Guedes (2008, p. 128) salienta que “o dano existencial pode decorrer de atos ilícitos que não prejudicam a saúde nem o patrimônio da vítima, mas a impedem de continuar a desenvolver uma atividade que lhe dava prazer e realização pessoal”.

## 2.2 O DANO À VIDA DE RELAÇÕES

Para Frota (2013, p. 67), “não há projeto de vida sem a vida de relação”, uma vez que as pessoas humanas “precisam interagir umas com as outras, de modo que sejam concebidos, modelados, planejados, materializados, adaptados e readaptados os objetivos, as metas e as atividades que fornecem propósito às suas existências”. Para fazer essa afirmação o autor se baseia em Maman (2003) que - inspirada no pensamento do filósofo Heidegger - afirmará que todas as pessoas humanas são “seres-no-mundo-com-os-outros” e resgata o filósofo italiano Abbagnano para defender que todos somos “seres coexistenciais”. Sessarego (2003) também segue essa linha ao compreender a coexistencialidade como um dos pressupostos existenciais do projeto de vida e que, embora o projeto seja uma decisão livre, só pode se formular e se concretizar em sociedade com a contribuição e companhia dos outros.

O dano à vida de relações está relacionado aos prejuízos impostos às relações interpessoais de um indivíduo nos seus mais diversos ambientes e contextos. E, por isso, o

dano existencial buscará reparação às alterações substanciais que venham a ocorrer nas relações familiares, sociais, culturais ou afetivas, por exemplo. É no estabelecimento de sua história vivencial, nas diferentes trocas com as outras pessoas e no compartilhamento de experiências que o ser humano se desenvolve de maneira ampla e saudável. Sendo assim, dano à vida de relações contempla todo acontecimento que incide negativa e consistentemente sobre a coexistência de alguém, seja de forma temporária ou permanente (FROTA, 2013).

Soares (2009) exemplifica que é afetado pelo dano existencial aquele que, durante algum tempo, é injustamente privado do convívio familiar. Essa situação é ainda mais agravante caso um parente próximo dessa pessoa esteja doente, com risco de morte ou, ainda, sem ter condições de vivenciar atividades de lazer, religiosas e/ou acadêmicas, por exemplo. Para a autora, qualquer pessoa tem o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais ou de lazer. Além disso, apenas a pessoa pode definir o que é importante para sua vida e ninguém mais.

Percebe-se com isso que, tendo havido ou não ataque à integridade física ou psíquica, à esfera do patrimônio material, à constituição biológica ou estética ou ao bem-estar psicológico da vítima, o que importa, do ponto de vista do dano existencial é que o ilícito tenha ocasionado ao sujeito passivo do dano a abusiva privação de componente significativo de seu projeto de vida e/ou vida de relação (FROTA, 2013). Afinal, como aponta Soares (2009, p. 47), “os sacrifícios, as renúncias, a abnegação, a clausura, o exílio, o prejuízo do cotidiano, uma interação menos rica do lesado com as outras pessoas, coisas e interesses, provisórias ou definitivas”, tem em sua gênese a possibilidade de constituir um dano existencial.

### **3 O DANO EXISTENCIAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO**

O dano existencial tem ganhado cada vez mais adeptos e defensores pátrios, pois vem com o anseio de proteger o convívio social, a qualidade de vida e bem-estar, assim como, resgatar a infringência de direitos próprios da personalidade. Dessa forma, a nova faceta dos direitos extrapatrimoniais já se faz presente na forma de interpretação doutrinária e criação jurisprudencial dentro e fora do Brasil (ALISKI, 2015; CARVALHO NETO, 2015). Mais recentemente, em um contexto de “reforma trabalhista”, esse instituto jurídico foi inserido na Lei nº 13.467 de 2017 (também chamada de “Nova CLT”). Mesmo que ações de danos extrapatrimoniais já fossem julgadas na Justiça do Trabalho, é a primeira vez que o dano

existencial é citado de maneira direta na redação das Leis Trabalhistas (conforme artigo 223-B).

Art. 223-B. 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, 2017, **grifo nosso**).

Essa citação pode ser considerada um ganho se fizer com que as ofensas à esfera existencial de pessoa se constituam em item ainda mais notório aos operadores do direito. Esse fato também pode abrir possibilidades para que o Dano Existencial seja cada vez mais uma figura jurídica aplicável e chegue de maneira mais efetiva para empregados e empregadores como fonte de informação, alerta e cuidados em relação aos malefícios que o trabalho possa vir a causar para os projetos de vida e para as relações das pessoas.

Quanto aos casos de danos existenciais cobertos pela jurisprudência brasileira, grande parte acaba orbitando ao redor da jornada de trabalho excessiva. Existem, porém, outras hipóteses, observadas pela doutrina, que ensejam responsabilização por danos existenciais no direito do trabalho. Dentre elas estão: o trabalhador vítima de assédio moral-sexual, acidente de trabalho, LER/DORT e o trabalho (análogo ao) escravo. Nos casos a seguir, mesmo que alguns não tenham sido denominados como dano existencial, elementos característicos dessa espécie de dano imaterial estão configurados.

### 3.1 JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA

Inicialmente, o dano existencial no Brasil foi aceito pela jurisprudência da justiça do trabalho como o dano imaterial decorrente das jornadas de trabalho com duração excessiva. Isto por que quando o empregador exige que seu empregado trabalhe várias horas por dia, além do máximo permitido, reiteradamente, ele impede que o empregado aproveite sua vida, uma vez que – nesse caso – o trabalho consome toda sua vida, não restando tempo para realização de planos pessoais e socialização com outras pessoas, como amigos e familiares (BORELLI, 2016, p. 06).

Nesse sentido, Cerutti, Rubert e Rodrigues (2015, p. 50) problematizam que há um dano à existência da pessoa-trabalhador, quando essas “jornadas são tão exaustivas que sequer há anseio de ter uma vida social, pessoal e familiar, tendo sua existência resumida ao trabalho”. Foi nessa linha que houve a primeira decisão julgada com a denominação de dano existencial. Segue o relato do Desembargador Federal do Trabalho José Felipe Ledur do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul.

**DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limites em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho.** Havendo a prestação habitual de trabalho em **jornadas extras excedentes do limite** legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado **dano à existência**, dada a **violação de direitos fundamentais do trabalho** que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela constituição. Do **princípio fundamental da dignidade da pessoa humana** decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores. Recurso provido (BRASIL, 2011c, grifo nosso).

Como se pode perceber, o relato é em relação a um recurso à sentença original que rejeitou o “pedido de dano moral existencial” feito pelo reclamante. Em primeira instância, se entendeu que a parte interessada trabalhou por oito anos nessas condições (“descumprindo a jornada de trabalho de forma bastante extensa”) sem nunca ter feito uso de uma rescisão contratual direta ou indireta. Aliski (2015, p. 47) resgata a alegação de que “esse descumprimento da jornada não teria o condão de, por si só, ser causa geradora de dano de ordem moral-existencial”. Afirmar ainda “que o direito de reparação, quanto à prestação de trabalho em horário superior ao inicialmente contratado, geraria, somente, direito à reparação na esfera patrimonial”. Todavia, a reclamante recorreu alegando que, “mesmo não tendo pleiteado rescisão indireta do contrato de trabalho, não existiria obstáculo para a configuração de dano existencial”.

A reclamante também menciona que no processo (nº 0126300-15.2009.5.04.0241) em que lhe foi deferido o pedido de horas extras, houve a renúncia de prescrição das verbas exigíveis em data que afastaria alegação de que já teria recebido reparação patrimonial. Além disso, suscita que o empregador finda com a saúde física e mental de seus empregados, no Brasil e no exterior, por culpa de tão grandes exigências quanto à jornada de trabalho sem o pagamento de horas extras. O Tribunal aceitou o argumento e entendeu presentes o nexo causal, o ato ilícito e o dano a bens extrapatrimoniais já que o empregado trabalhava de 12 a 13 horas, com intervalo de 30 minutos, restando pouco tempo para convívio familiar, ao lazer e demais compromissos. Por fim, a trabalhadora recebeu uma indenização por dano existencial no valor de R\$ 24.710,40.

Como outro exemplo prático de dano existencial, Cerutti, Rubert e Rodrigues (2015) citam a decisão do processo (nº 0001533-23.2012.5.04.0006 RO) no qual a reclamante teve seu casamento dissolvido em função da jornada de trabalho excessiva que era obrigada a

cumprir. A trabalhadora em questão trabalhava quase que ininterruptamente, isto é, de segunda-feira à sexta-feira das oito horas da manhã às oito horas da noite, nos sábados das oito às dezesseis horas e dois domingos por mês. Segundo os autores, nesse caso, o Magistrado reconheceu o dano e entendeu que a trabalhadora tem direito a uma vida privada e que, ao exigir extensa jornada de trabalho, o empregador praticou ato abusivo, afrontando os planos da empregada. Ainda foi fundamentado que os trabalhos que normalmente excedem o limite legal de duas horas extras diárias representam uma afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores, comprometem a liberdade de escolha de um indivíduo e ainda frustram um plano de vida. Como indenização, a autora recebeu R\$ 20.000,00.

Em outro processo, uma trabalhadora requereu uma indenização por danos morais, sustentando que a ré impediu que ela usufrísse de férias durante 10 (dez) anos. O tribunal negou o provimento arguindo que deve, para caracterizar dano moral, prova robusta da intenção perversa do empregador no sentido de prejudicar a empregada. Além disso, o tribunal afirmou que a compensação em dobro das férias conforme previsto no artigo 137 da CLT já mitigaria a situação (ALISKI, 2015).

**DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO.** 1. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a indenização pelo dano decorrente de sua violação. 2. **O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, - consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.** (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.). 3. **Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações.** Com efeito, a lesão decorrente da **conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais),** ou seja que **obstrua a integração do trabalhador à sociedade,** ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. 4. Na hipótese dos autos, **a reclamada deixou de conceder férias à reclamante por dez anos.** A negligência por parte da reclamada, ante o reiterado descumprimento do dever contratual, ao não conceder férias por dez anos, violou o patrimônio jurídico personalíssimo, **por atentar contra a saúde física, mental e a vida privada da reclamante.** Assim, face à conclusão do Tribunal de origem de que é indevido o pagamento de

indenização, resulta violado o art. 5º, X, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido, no tema (BRASIL, 2011a, grifo nosso).

Inconformada com a decisão, a reclamante recorre ao Tribunal Superior do Trabalho, requerendo o pagamento de indenização por danos morais, pois a falta de férias por 10 anos a impediu de se recompor física e psiquicamente dos males causados pelo trabalho exaustivo que estava submetida, privando-a do convívio com família e amigos. A reclamante alegou que o pagamento em dobro visaria punir apenas o atraso na concessão de férias e não a negação do direito de férias. O tribunal, por fim, acatou o pedido da trabalhadora e a empregadora teve que indenizá-la no valor de R\$ 25.000,00 (ALISKI, 2015).

Em decisões como essa, quando o empregador não fornece ao empregado as férias que lhe são devidas por um longo período ou quando o empregado fica submetido com habitualidade a executar horas extras ou ainda da exposição frequente à jornada de sobreaviso, dentre outros motivos que acabam não possibilitando que direcione sua energia para projetos pessoais fica caracterizado o dano existencial (CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015). Borelli (2016) lembra que além das relações de emprego que possuem características próprias quanto à duração da jornada de trabalho, também deve ser analisada a possibilidade de indenização por dano existencial nas condições em que trabalhadores estão excluídos da aplicação destas regras.

Foi o que ocorreu em outro processo em que o reclamante alegou que trabalhava em torno de quatorze horas diárias (aproximadamente 70 horas semanais) e realizava entregas para a reclamada sem receber horas extras ou tão pouco ter registro em sua carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, o trabalhador era submetido a uma jornada de trabalho excessivamente longa e desgastante que limitava expressivamente a possibilidade de convívio com seus familiares, a prática de atividades destinadas ao lazer e ao seu aprimoramento cultural. A conduta da reclamada era ilegal, desrespeitando à condição humana e à dignidade do empregado, configurando, portanto, dano existencial. A indenização foi firmada em R\$ 5.000,00 (ALISKI, 2015).

**RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - DANO EXISTENCIAL - DANO À PERSONALIDADE QUE IMPLICA PREJUÍZO AO PROJETO DE VIDA OU À VIDA DE RELAÇÕES - NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE LESÃO OBJETIVA NESSES DOIS ASPECTOS - NÃO DECORRÊNCIA IMEDIATA DA PRESTAÇÃO DE SOBREJORNADA - ÔNUS PROBATÓRIO DO RECLAMANTE. O dano existencial é um conceito jurídico oriundo do Direito civil italiano e relativamente recente, que se apresenta como aprimoramento da teoria**

**da responsabilidade civil, vislumbrando uma forma de proteção à pessoa que transcende os limites classicamente colocados para a noção de dano moral.** Nessa trilha, aperfeiçoou-se uma **resposta do ordenamento jurídico** àqueles danos aos direitos da personalidade que produzem reflexos não apenas na conformação **moral e física** do sujeito lesado, mas que comprometem também suas **relações com terceiros**. Mais adiante, a doutrina se sofisticou para compreender também a possibilidade de tutela do sujeito não apenas quanto às relações concretas que foram comprometidas pelas limitações decorrentes da lesão à personalidade, como também quanto às relações que potencialmente poderiam ter sido construídas, mas que foram suprimidas da esfera social e do horizonte de alternativas de que o sujeito dispõe. (...) Portanto, extrai-se que o dano existencial foi reconhecido e a responsabilidade do empregador foi declarada à míngua de prova específica do dano existencial, cujo ônus competiria ao reclamante. Embora exista prova da sobrejornada, não houve na instrução processual demonstração ou indício de que tal jornada tenha comprometido as relações sociais do trabalhador ou seu projeto de vida, fato constitutivo do direito do reclamante. É importante esclarecer: não se trata, em absoluto, de negar a possibilidade de a jornada efetivamente praticada pelo reclamante na situação dos autos (ilicitamente fixada em 70 horas semanais) ter por consequência a deterioração de suas relações pessoais ou de eventual projeto de vida: trata-se da impossibilidade de presumir que esse dano efetivamente aconteceu no caso concreto, em face da ausência de prova nesse sentido. Embora a possibilidade abstratamente exista, é necessário que ela seja constatada no caso concreto para sobre o indivíduo recaia a reparação almejada. **Demonstrado concretamente o prejuízo às relações sociais e a ruína do projeto de vida do trabalhador, tem-se como comprovado, *in re ipsa*, a dor e o dano a sua dignidade.** O que não se pode admitir é que, comprovada a prestação em horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2012a, grifo nosso).

De acordo com Boucinhas Filho e Alvarenga (2013), outras decisões no mesmo sentido seguiram, apesar de os tribunais ainda estarem tímidos em reconhecer a nova figura, isto é, o dano existencial. Em meados de 2016, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) resolveu aprovar o Enunciado de Tese Jurídica Prevalente<sup>5</sup> de nº 02, com a seguinte redação:

“JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas<sup>6</sup>”.

<sup>5</sup> Diferentemente da edição de um texto como Súmula que exige maioria absoluta (metade mais um do total de desembargadores que integram o Tribunal Pleno), a edição de uma Tese Jurídica Prevalente ocorre quando o texto, ao ser votado pelo Tribunal Pleno, atinge maioria simples (metade mais um dos magistrados presentes) para sua aprovação.

<sup>6</sup> Resolução Administrativa nº 15/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31.05.2016, considerada publicada nos dias 30 e 31.05.2016 e 01.6.2016.

A presente Tese Jurídica Prevalente é importante para minimização de conflitos com a matéria e na consolidação do dano existencial entre os danos extrapatrimoniais. Contudo, o dano existencial não busca a compensação da jornada de trabalho excessiva em si. Esse tipo particular de dano tem seu fundamento na privação do trabalhador de suas relações familiares, sociais ou o que o valha e/ou em seu projeto de vida.

Isto é, o dano existencial faz jus à indenização quando “a dedicação exclusiva ao trabalho resulta em prejuízos à vida de relação e aos seus projetos de vida do empregado, o que ofende o Princípio da Dignidade Humana, do qual decorrem todos os direitos, inclusive o direito a uma existência digna” (CORREA, 2015, p. 03). Contudo, Borelli (2016, p. 10) alerta que ao receber um entendimento mais restrito ao cenário da sobrejornada excessiva, o dano existencial poderia correr o risco de ter uma “falsa interpretação de que o instituto se resume a esta situação casuística”.

### 3.2 TRABALHADOR VÍTIMA DE LER/DORT

A literatura também traz como passível de ser abarcado pelo dano existencial situações em que trabalhadores são acometidos por doenças ocupacionais como as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Lora (2013) define LER/DORT como aquelas lesões causadas por esforços repetitivos que abrangem distúrbios ou doenças do sistema musculoesquelético-ligamentar. Soares (2009) complementa que, em estágio avançado, essas lesões podem gerar incapacidade para diversas atividades, não só profissionais habituais, mas também cotidianas. Na mesma linha, Rozzetto (2017) alerta que tais doenças não acarretam somente danos à saúde, que por si só já seriam graves, mas também trazem prejuízos pessoais, visto que muitas vezes devido a dor a pessoa se vê impedido de exercer programas de convívio social e cotidiano.

Nesse aspecto, conforme Soares (2009, p. 76), “a dor intensa, o formigamento, a dormência, etc, ocasionados pela lesão por esforços repetitivos é dano à saúde e atinge, negativamente, a pessoa que, em função de tais sintomas, não consegue manter a rotina de atividades mantida no período anterior à lesão”. Para a autora, fica evidente que nesses casos, a vítima padece não apenas de dano biológico, mas também existencial, pois há uma alteração prejudicial nos hábitos de vida, seja de maneira transitória ou permanente. E é com esse raciocínio que se traz, para contextualizar, uma apelação civil relatada pela Desembargadora Maria de Lourdes Abreu:

PROCESSO CIVIL. ADMINISTRATIVO. AGRAVO RETIDO. **DORT/LER**. DOENÇA PROFISSIONAL. PENSÃO VITALÍCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. 1. **Nos termos do Decreto n. 3.048/99 as síndromes do túnel do carpo e epicondilite lateral são doenças relativas à LER/DORT relacionadas com o trabalho.** 2. Configurado o dano moral quando o empregador não comprovar que mantém programa preventivo contra lesões por esforço repetitivo e o empregado inicialmente sadio fica doente durante o seu labor. 3. Para que seja concedido o benefício da aposentadoria por invalidez, necessário a constatação por perícia médica oficial de que **a trabalhadora está incapacitada para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço** 4. Agravo retido improvido. Recurso parcialmente provido (BRASIL, 2011b, grifo nosso).

Para Boucinhas Filho e Alvarengas (2013), o direito fundamental à saúde está diretamente relacionado à qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho e visa promover a sua incolumidade física e psíquica durante o desenvolvimento da sua atividade profissional, de modo que o trabalho possa ser executado de forma saudável e equilibrada e que o trabalhador possa de lá sair em condições de desenvolver outras atividades, desfrutando assim dos prazeres de sua existência enquanto ser humano. E para Correa (2015), enquanto Justiça Social, a Justiça do Trabalho tem como vocação justamente a identificação de atos atentatórios à dignidade do empregado. Assim faz e deve continuar fazendo em casos já apresentados de vítimas de LER/DORT e de jornadas excessivas. Soma-se a isso, outras situações que vêm denunciando a presença do dano existencial nas organizações, como é o caso do assédio moral e sexual no trabalho.

### 3.3 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO

De acordo com Hirigoyen (2006), o assédio moral no trabalho é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, somente no final do século passado ele foi identificado e caracterizado como fenômeno destruidor das relações laborais, do ambiente organizacional e, muitas vezes, do próprio trabalhador. Para a autora, o assédio moral pode ser caracterizado como um tipo de violência psicológica que se manifesta por palavras, atos ou comportamentos agressivos, e que gera danos à autoestima, às relações sociais e à personalidade das vítimas.

O assédio moral pode ser ainda definido como a situação em que uma pessoa (chefe-subordinado/subordinado-chefe) ou grupo de pessoas (entre colegas) exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente e durante tempo prolongado sobre outra(s) pessoa(s) (BARROS, 2009). Assim como outros assédios, a questão que vincula o assédio moral ao dano existencial é que a violência psicológica extrema e constante pode

afetar a saúde do trabalhador dentro e fora do espaço tido como profissional. Todo ser humano necessita de sua saúde mental para manutenção de seus projetos de vida (LORA, 2013).

Nos anos 2000, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória-ES) julgou o primeiro caso em que se reconheceu que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

**DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprido a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado (BRASIL, 2000, grifo nosso).**

Neste sentido se manifesta Almeida Neto (2005, p. 49) que “toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto da vida, seja físico, psíquico ou social”. Por mais que não esteja tipificado como dano existencial, pode-se perceber que há uma clara relação entre saúde física e mental, a dignidade humana e a (des)construção dos projetos de vida das vítimas de assédio moral. Isto é, mesmo que a sentença tenha sido em relação a um dano moral, a literatura vem demonstrando que ações como essas fortalecem ações de danos extrapatrimoniais (como o dano existencial) e espera-se que seja uma questão de tempo para que os operadores do direito façam jus ao devido pedido quando se tratar de um dano à existência.

Pode-se ainda perceber uma vinculação entre o assédio moral e o dano existencial quando Almeida Neto (2005, p. 18) descreve uma das subtipificações desse dano: “como foi idealizado, o dano à vida de relação, na sua essência, consiste na ofensa física ou psíquica a uma pessoa que a impede, total ou parcialmente, de desfrutar” os mais diversos prazeres, como atividades recreativas (extra-laborativas) vinculadas a prática de esportes, turismo, pesca, cinema e teatro. O autor ainda complementa que há a presença do dano em questão quando essa ofensa interfere decisivamente no estado de ânimo da pessoa e, “consequentemente, no seu relacionamento social e profissional, diminuindo suas chances de adaptação ou ascensão no trabalho”, e como consequência pode haver um reflexo patrimonial negativo.

Almeida Neto (2005, p. 29) ao citar Geppino Rago ainda nos faz lembrar que essa “nova categoria de ressarcimento do injusto no campo da responsabilidade civil (...) surgiu para preencher uma lacuna no sistema de ressarcimento do dano injusto causado à pessoa”. Nesse caso, o dano existencial já citava “a lesão e humilhação da dignidade pessoal do trabalhador sujeito a ação de *mobbing*” entre os eventos “qualificados abstratamente como danos” que não encontravam “proteção na clássica bipartição dano patrimonial/dano não patrimonial”. Para Leymann (1996), *mobbing* pode ser entendido como o ato de assediar alguém ou aterrorizar psicologicamente outros no trabalho. De acordo com Costa *et al.* (2017), além deste termo, o conceito de assédio moral pode receber ainda denominações como assédio psicológico, violência psicológica, terrorismo psicológico ou abuso emocional.

Não menos importante, o assédio sexual é incluído por Frota (2013) nas possíveis situações caracterizadoras de dano existencial. Não é de se estranhar, contudo, ver o assédio moral e o assédio sexual sendo tratados de maneira combinada, por vezes sendo denominado como assédio moral-sexual. Em artigo intitulado *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*, Freitas (2001, p. 9) alerta que “geralmente, o assédio moral começa pelo abuso de um poder (qualquer que seja a sua base de sustentação), segue por um abuso narcísico no qual o outro perde a autoestima e pode chegar, às vezes, ao abuso sexual”.

Por sua vez, Pamplona Filho (2006) encara o assédio sexual como um problema de discriminação e de cerceio da liberdade sexual, e não meramente de poder, embora este elemento esteja presente na mais comum de suas espécies. A saber, o Código Penal em seu artigo 216-A (incluído pela Lei de nº 10.224, de 2001) conceitua assédio sexual como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual” prevalecendo-se o agente do exercício de seu emprego, cargo ou função.

### 3.4 ACIDENTE DE TRABALHO

Apesar de alguns juristas brasileiros como Márcia Novaes Guedes, Flaviana Rampazzo Soares e Júlio César Bebbber diferenciarem dano moral de dano existencial, o “Poder Judiciário do Brasil (Justiça do Trabalho e Justiça Comum Cível) engasta no círculo do dano moral o dano ao projeto de vida, mormente em casos de acidente de trabalho”, entre outros tipos de acidentes (FROTA, BIAO, 2010b, p. 155). Da mesma forma, ao exemplificar algumas sentenças que vem reconhecendo o dano existencial no Brasil ainda que sob o título de dano moral, Almeida Neto (2005) cita um acidente de trabalho em que um trabalhador perde quase que a totalidade da visão de um dos olhos.

INDENIZATÓRIA – RESPONSABILIDADE CIVIL – DANO MATERIAL E MORAL – ACIDENTE CAUSADO POR TAMPA DE REFRIGERANTE QUE EXPLODE NAS MÃOS DO AUTOR – Lesão ocular que lhe toma 90% da visão de seu olho direito – Danos configurados – Obrigação de pagar reconhecida – Recurso provido (BRASIL, 2001).

Em outro caso, um empregado foi indenizado com danos morais pela impossibilidade de prosseguir na carreira em que atuava, em função de doença adquirida por exposição a gases tóxicos no ambiente laboral. De acordo com a 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região houve, nesse caso, a configuração de dano existencial e mais especificamente dano ao projeto de vida. Na fundamentação do caso, encontra-se a seguinte argumentação:

Assiste razão ao reclamante, pois o ato ilícito da empresa (exposição do trabalhador a gases tóxicos - benzeno), o dano moral e onexo causal restaram sobejamente demonstrados. Conforme se depreende de documentos assinados por médico da própria reclamada, o obreiro foi afastado com diagnóstico definitivo de leucopenia e neutropenia (fl.558), com restrições definitivas para o desempenho de suas funções, devendo “ser afastado da área da coqueria” (fl.555). Destarte, evidente o dano moral, ante “o corte de seu **projeto de vida**: seguir carreira na citada firma” (fl.693vo) e o manifesto prejuízo “na evolução do seu trabalho” (fl.767), conforme os pareceres psicológicos constantes nos autos. Assim, impõe-se a condenação no pagamento de indenização por dano morais, no montante de R\$50.000,00, atualizável a partir do ajuizamento da demanda (BRASIL, 2007, grifo nosso).

De acordo com as peculiaridades de cada caso, os acidentes de trabalho poderão impedir - com maior ou menor intensidade - o exercício de um trabalho, uma profissão, um ofício, uma atividade, uma ocupação, bem como podem vir a trazer impedimentos no estabelecimento ou manutenção de vínculos afetivos. Da mesma forma, dependendo da gravidade dos acidentes, eles podem tornar afazeres do cotidiano que, até então, pareciam triviais ou corriqueiros, em momentos de profunda angústia, tensão, dificuldade e frustração. E todos esses exemplos podem ser considerados atos de inestimável importância para a autorrealização pessoal (FROTA, 2013).

Para Oliveira (2008, p. 207) não é incomum que um acidente de trabalho represente um “desmonte traumático de um projeto de vida”, uma “prisão compulsória” em uma cadeira de rodas, um “isolamento da vida em sociedade” ou um “desamparo da orfandade”. Tendo isso em vista, o dano existencial vem se estendendo também para o Direito Previdenciário, no momento em que um acidente de trabalho causa a frustração de um projeto de vida (CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015).

### 3.5 TRABALHO ESCRAVO

Nas palavras de Almeida Neto (2005, p. 33), “o trabalho escravo, infelizmente ainda constatado no Brasil, é uma das mais repugnantes formas da prática de dano existencial contra o indivíduo”. Soares (2009) complementa que, nestas situações em que se constata o trabalho em condições degradantes, os “empregadores” além de coagirem os “empregados” a realizar tarefas em situações sub-humanas no que se refere ao horário, às condições de higiene, de segurança, de moradia, de alimentação, ainda não realizam os pagamentos devidos e muitas vezes criam para isso artifícios fazendo com que a própria “remuneração seja consumida”.

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região julgou caso assim “desenhado”. Isto é, o dano existencial estava presente, mesmo que tenha sido julgado como dano moral.

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. CONDUTA INTOLERÁVEL. DANOS MORAIS INDIVIDUAIS E COLETIVOS.** Demonstrado que o empregador, proprietário rural, **contratava trabalhadores por intermédio de "gato" e mantinha-os em condições degradantes, alojados precariamente em casebre inacabado, sem água potável e alimentação adequada**, apurando-se, ainda, a existência de **servidão por dívidas**, expediente que afronta a liberdade do indivíduo, que se vê coagido moralmente a quitar "**dívidas**" **contraídas em decorrência da aquisição dos instrumentos de trabalho**, resta caracterizada a submissão dos contratados a condições análogas às de escravo, o que exige pronta reprimenda do Judiciário a fim de restaurar a ordem jurídica lesada (BRASIL, 2012b).

Não é possível determinar como o trabalho escravo interfere na vida de um ser humano, entretanto, conforme aponta Soares (2009) é inquestionável que as restrições severas e as privações que ele impõe, necessariamente, modificam - de forma prejudicial - a existência dessas pessoas. Almeida Neto (2005) sublinha que o dano existencial consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.

Ademais, a moderna concepção de direitos humanos é caracterizada pela universalidade e pela indivisibilidade de direitos. Isto é, direitos humanos compõem uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos ao catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais. A saber, a universalidade por ser entendida como a aclamação pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de

direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade. A indivisibilidade, por sua vez, reforça a ideia de que quando um direito é violado, os demais também o são (PIOVESAN, 2004).

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma vez que não se trata de um trabalho no campo das ciências jurídicas, o desígnio do artigo é inspirar-se no ordenamento jurídico para subsidiar as discussões das ciências administrativas e alicerçar práticas mais salubres nas organizações. Sendo assim, esse novo tipo de reparação no campo da responsabilidade civil deve fazer parte das discussões das ciências administrativas, sobretudo, no que tange ao dano existencial presente nas organizações.

Afinal, os juristas lidam com fatos consumados, ou alegadamente consumados. O administrador pode atuar na gênese dos fatos, prevenindo e impedindo a sua ocorrência. Note-se que todas as causas reconhecidas pela jurisprudência como geradoras de dano existencial ao trabalhador são de controle – total ou parcial – da gestão: i) **jornada exaustiva**, que pode ser combatida através do planejamento de recursos humanos e do controle de horas extras; ii) **trabalhador vítima de LER/DORT**, passível de prevenção através de programas de ergonomia, ginástica laboral, intervalos programados e alteração na organização do trabalho; iii) **assédio moral e sexual no trabalho**, que podem ser controlados por programas educativos e de prevenção, estruturação de comissões de análise e acompanhamento de casos, elaboração e divulgação de manuais de ética, e punição quando comprovado o caso; iv) **acidentes de trabalho**, a serem prevenidos através das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, de políticas de prevenção de acidentes efetivas, de disponibilização de tratamento e acompanhamento em casos de acidentes, adaptação de máquinas às características e necessidades humanas, manutenção de equipamentos, treinamento, e disponibilização de equipamentos de segurança e fiscalização; e v) **trabalho escravo**, com o cumprimento da lei e a fiscalização da cadeia produtiva.

Certamente existem outras causas de dano existencial relacionadas ao trabalho, ainda não reconhecidas, relacionadas aos ambientes organizacionais precários (em termos físicos e psicológicos) e às (im)possibilidades de autorealização, de crescimento psicológico, de aquisição de conhecimentos e de exercício da criatividade. Por isso, o artigo buscou analisar as possibilidades jurídicas, entre elas aquelas já destacadas pela literatura e por casos julgados, mas não se trata de uma relação definitiva ou apresenta em seus objetivos uma categorização

em si e/ou exclusão de hipóteses. Ainda observa-se que foram abarcados nesse escrito, casos que são explicitados como Dano Existencial ou ainda fortemente relacionados a esse instituto jurídico, mesmo que ainda denominados como Dano Moral (dano extrapatrimonial mais conhecido, muitas vezes confundido com outros danos e com maior jurisprudência).

Não obstante, utiliza-se das palavras de Almeida Neto (2005, p. 38) para reforçar a importância acadêmica e social de um dos conceitos centrais desse artigo: “o reconhecimento da figura do dano existencial na tipologia da responsabilidade civil, exsurge como a consagração jurídica da defesa plena da dignidade da pessoa humana”. Afinal, podendo o trabalho ter um potencial nefasto na existência dos trabalhadores, a existência de um instituto jurídico que carregue essa semântica pode ser benéfico na prevenção de danos existenciais e de suas graves consequências no ser e no viver de trabalhadores.

Outro conceito central desse artigo é o próprio trabalho que assume características próprias em relação aos fatores sociais na época de sua análise (ANTUNES, 2002). E, não se pode perder de vista que, em uma sociedade capitalista ultracompetitiva e na busca incessante por lucros, os trabalhadores que precisam se submeter a extensas jornadas de trabalho e outras condições que afrontam a dignidade humana acabam por sofrer perdas significativas em dimensões igualmente importantes de sua existência, como seus relacionamentos e projetos de vida.

Por fim, incentiva-se a continuidade nos estudos relacionados ao dano existencial, ao trabalho, seus sentidos e significados, às formas de gestão que se fazem presentes nas relações de trabalho, à subjetividade do trabalhador e às maneiras possíveis encontradas por eles para engendram alternativas frentes aos desafios impostos na dinâmica vida-trabalho. Logo, cabe pesquisar amplamente estas conexões, de forma interdisciplinar, para que o trabalho possa sempre ser uma das bases essenciais para o desenvolvimento de cada indivíduo e da sociedade como um todo.

## REFERÊNCIAS

ALISKI, Rafael Gomes. **Dano existencial no direito do trabalho**. Monografia de conclusão de curso, Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

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

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

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

BORELLI, André Alia. **Aspectos Práticos E Processuais Do Dano Existencial Decorrente Da Jornada De Trabalho Extraordinária Excessiva Na Relação Empregatícia**. São Paulo: Faculdade De Direito De Presidente Prudente, 2016, 115 f. Monografia de conclusão de curso, Curso de Graduação em Direito, São Paulo, 2016.

BORGES, L.O.; TAMAYO, A. **A estrutura cognitiva do significado do trabalho**. RPOT, v. 1, n. 2, jul. /dez. 2001.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O Dano Existencial e o Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Paraná, v. 2, n. 22, set. 2013. Disponível em: <[www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22](http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 52356.2012.5.04.0292. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 2012a. Brasília. Disponível em: <[aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=523&digitoTst=56&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0292&consulta=Consultar](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=523&digitoTst=56&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0292&consulta=Consultar)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0000742-41.2012.5.03.0084. Relator: Desembargador Rogério Valle Ferreira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 2012b. Belo Horizonte. Disponível em: <[www.trt3.jus.br/](http://www.trt3.jus.br/)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário nº 0001049-78.2011.5.01.0021. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 2011a. Disponível em: <[www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. 5ª Turma Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Apelação Cível nº 20120111664032. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 2011b. Brasília. Disponível em: <[www.tjdft.jus.br/](http://www.tjdft.jus.br/)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0000105 - 14.2011.5.04.0241. Relator: Desembargador José Felipe Ledur. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 2011c. Porto Alegre. Disponível em: <[www.tjdft.jus.br/](http://www.tjdft.jus.br/)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LEIS\\_2001/L10224.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm)>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Trecho da **fundamentação do voto condutor** em sede do Processo nº 00205200625102007. Acórdão nº 20070846337. Relator: Desembargador Federal do Trabalho Adalberto Martins. São Paulo, 27 de setembro de 2007. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br>>. Acesso em: 19 maio 2019.

BRASIL. 5ª Câ. de Direito Privado. Apelação Cível 112.272-4 - Tupi Paulista. Relator: Rodrigues de Carvalho – 15.02.2001 – v.u., 2001.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1. Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na **Revista LTr** 66-10/1237, 2000.

CARVALHO NETO, C. J. de; SILVA, L. P. da. Dano Existencial: autonomia, comparação com alguns danos de sua espécie e circunstâncias ilustrativas de sua ocorrência. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 13, n. 1, p.15, jul. 2015.

CERUTTI, Caroline; RUBERT, Eíglon Antônio; RODRIGUES, André. Dano Existencial Em Decorrência Das Atividades Laborais. In: SEMINÁRIO JURÍDICO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA, 16., 2015. Frederico Westphalen, RS. **Anais [recurso eletrônico] [do] XVI Seminário Jurídico de Extensão Universitária**. Organizadores: Cesar Riboli [et al.]. Frederico Westphalen: URI – Frederico Westph, 2015. Disponível em: <<http://www.fw.uri.br/site/publicacoes/?cat=3&area=aluno> ISBN 978-85-7796-148-1>. Acesso em: 19 maio 2019.

CLOT, Y. **Clínica do trabalho e clínica da atividade**. In: BENDASSOLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

CORREA, Julio Bem-Hur Lima. **O Dano À Existência Digna Do Trabalhador Do Preâmbulo Da Constituição Ao Chão Da Fábrica**. Porto Alegre: UFRGS, 2015, 57 f. Monografia de conclusão de curso, Especialização em Direito do Trabalho pelo Programa e Pós- Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

COSTA, Silvia Generali; TREVISAN, Juliano; VALDEZ, Pablo Soares; LEDUR, Rodrigo; COLOMBY, Renato Koch. Assédio Moral em Empresas Gaúchas: uma análise em processos judiciais. In: **17º Congresso de Stress da ISMA-BR**, Porto Alegre, RS: 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença de trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual**. São Paulo: LTr, 2005.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução Franck Soudant. Organizadores: Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

ENRIQUEZ, E. **Perda do trabalho, perda da identidade**. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO, N. A. (Orgs). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, *Relações de Trabalho*, v.41, n.2, abr./jun. 2001.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Eletrônica JusLaboris**, set. 2013. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95532/2013\\_frota\\_hidemberg\\_nocoos\\_fundamentais.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95532/2013_frota_hidemberg_nocoos_fundamentais.pdf?sequence=1)> Acesso em: 19 maio 2019.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. **O Fundamento Filosófico Do Dano Existencial**. *Revista Jurídica Unigran, Dourados*, v. 12, n. 24, dez. 2010a. Disponível em: <[http://www.unigran.br/revista\\_juridica/ed\\_anteriores/24/artigos/artigo02.pdf](http://www.unigran.br/revista_juridica/ed_anteriores/24/artigos/artigo02.pdf)>. Acesso em: 19 maio 2019.

FROTA, Hidemberg Alves; 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. *Cad. da Esc. de Direito, Centro Universitário Autônomo do Brasil, Paraná*. ISSN 1678-2933, v. 2, n. 13, 2010b. Disponível em: <<http://revistas.unibrasil.com.br/cadernosdireito/index.php/direito/article/view/524>> Acesso em: 19 maio 2019.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, v. 5, n. 2, 1996.

LORA, Ilse Marcelina Bernard. O Dano Existencial no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Paraná, v. 2, n. 22, set. 2013. Disponível em: < [www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22](http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22)>. Acesso em: 19 maio 2019.

MAMAN, Jeannette Antonios. **Fenomenologia existencial do direito**: crítica do pensamento jurídico brasileiro. 2. ed. São Paulo: Quartir Latin, 2003.

NUNES, Raquel Portugal. Reparações no sistema interamericano de proteção dos direitos humanos. In: OLIVEIRA, Márcio Luís de Oliveira (Org.). **O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos**: interface com o Direito Constitucional Contemporâneo. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. Assédio Sexual: questões conceituais. **Evocati Revista**, n. 9, set. 2006.

PIOVESAN, Flavia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. **Sur, Rev. int. direitos human.**, São Paulo, v. 1, n. 1, 2004.

REBOUÇAS, M. V. P.; PARENTE, A. F. G. A construção histórica do conceito de pessoa humana. [201?]. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=066d47ae0c1f736b>>. Acesso em: 19 maio 2019.

ROZZETTO, Matheus. **Dano Existencial: o que é?** Dano gerado em razão do excesso de horas laborados. JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://surirozzetto.jusbrasil.com.br/artigos/357011846/dano-existencial-o-que-e>> Acesso em: 19 maio 2019.

SANTOS JÚNIOR. Rubens Fernando Clamer dos. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. São Paulo: Ltr, 2010.

SESSAREGO, Carlos Fernández. **Deslinde conceptual entre “daño a la persona, daño al proyecto de vida y daño moral.”** D-222-Fernandez Carlos, 2003-355, 2003.

SEVERO, Valdete Souto. **O Dever de Motivação da Despedida na Ordem Jurídico Constitucional Brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

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

SPELL. Scientific Periodicals Electronic Library. **Objetivos**. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/sobre/objetivos>>. Acesso em: 19 maio 2019.

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**, n. 47, 2015. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/100803>> Acesso em: 19 maio 2019.

VENUTO, A. J. A banalização do instituto dano moral. **Revista Vianna Sapiens**, v. 1, n. 1, p. 26-26, 2010.

---

<sup>1</sup> Apesar de parecer em um primeiro momento redundante, o termo “pessoa humana” é característico do vocabulário jurídico e busca uma diferenciação de outros usos da palavra “pessoa” nas ciências jurídicas, como, por exemplo, pessoa física e pessoa jurídica. Além disso, o termo está intimamente relacionado ao princípio da dignidade humana, aos direitos humanos e ao “sentido ético e político da vida humana em suas múltiplas experiências existenciais” (REBOUÇAS; PARENTE, p. 22).

<sup>2</sup> Para corroborar com essa afirmação foram pesquisados os bancos de dados do Spell e da ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração). O Spell é o sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita de produção científica, particularmente das áreas de Administração Pública e de

Empresas, Contabilidade e Turismo (SPELL, 2018). Nesta ferramenta, ao optar pelos campos “título” e “resumo”, nenhum artigo foi encontrado ao inserir a expressão “dano” e “existencial”. Da mesma forma, não foram encontrados artigos quando pesquisada as mesmas expressões no campo “título” no sistema de buscas da ANPAD que inclui todos os seus encontros, como o EnANPAD - segundo maior evento científico da área de Administração do mundo. As pesquisas foram realizadas em maio de 2019.

<sup>3</sup> A indenização conduz à ideia de restauração, de ressarcimento de algo que sofreu alguma mutação e que deve ser recomposto ao seu estado originário. Diferentemente, compensação busca o reequilíbrio da relação, não através da reposição de algo ao seu estado anterior (neste caso impossível), mas sim através de alguma satisfação que possa contrabalançar o mal causado, muito embora este não possa ser apagado (VENUTO, 2010, p. 106)

<sup>4</sup> Diferentemente da edição de um texto como Súmula que exige maioria absoluta (metade mais um do total de desembargadores que integram o Tribunal Pleno), a edição de uma Tese Jurídica Prevalente ocorre quando o texto, ao ser votado pelo Tribunal Pleno, atinge maioria simples (metade mais um dos magistrados presentes) para sua aprovação.

<sup>5</sup> Resolução Administrativa nº 15/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31.05.2016, considerada publicada nos dias 30 e 31.05.2016 e 01.6.2016.

## ARTIGO II – A POLISSEMIA DO TRABALHO

O Artigo II foi publicado na  
RAM - Revista de Administração Mackenzie e está assim intitulado:  
*“Perspectives on labor polysemy: theoretical foundations and study possibilities”*.

### Referência

COLOMBY, R. K.; COSTA, S. G. da. Perspectives on labor polysemy: Theoretical foundations and study possibilities. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 19, n. 5, dez. 2018.

### Resumo

**Objetivo:** Compreender os sentidos e significados do trabalho sob diferentes olhares e apoiar os pesquisadores do tema a refletirem sobre qual(is) lente(s) estão formulando suas pesquisas.

**Originalidade/Lacuna Relevância Implicações:** A principal contribuição do artigo se encontra na síntese e registro de dez categorias de análise dos múltiplos e possíveis sentidos e significados do trabalho, seja de forma isolada, seja em suas conexões. Este artigo é em si uma proposição teórica, coopera para a extensão da literatura e é original ao indicar dez perspectivas complementares para o objeto de estudo: fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política, legal, psicológica e social.

**Principais aspectos metodológicos:** Este artigo tem uma abordagem qualitativa e tem como método uma revisão da literatura do tipo narrativa e apoia-se em mais de 80 referências nacionais e internacionais.

**Síntese dos principais resultados:** Ao serem analisadas de maneira integrada, essas perspectivas ampliam as possibilidades de contextualização e futuras pesquisas no campo do referido tema. Por fim, defende-se que ainda há um longo caminho na problematização desse fenômeno tão central na vida dos indivíduos e para a sociedade, principalmente no que tange ao contexto atual de polícrise e intensas transformações sociais.

**Palavras-chave:** Trabalho; Significados do Trabalho; Sentidos do Trabalho, Perspectivas sobre o Trabalho; Polissemia do Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um fenômeno em constante transformação, que se reinventa com as mudanças sócio-políticas-econômicas, tornando seu conceito mutável e transdisciplinar. Seu reconhecido potencial investigativo faz com que se mantenha sempre na pauta das pesquisas acadêmicas e com a atenção de autores das mais diferentes correntes teóricas. Apesar dessas diferenças, há a convergência em um ponto: a centralidade do trabalho na sociedade (MOW, 1987; MORIN; 2001; ANTUNES, 2002; DEJOURS, 2004).

Frente a essa centralidade, ao atual cenário de polícrise e às diversas e profundas transformações consecutivas que sofre o mundo do trabalho, se torna imperativa a sua retomada como objeto prioritário de pesquisa e de reflexão (CATTANI; HOLZMANN, 2011). Ao compreender que o trabalho também assume características próprias em relação aos fatores sociais presentes na época de sua análise (ANTUNES, 2002) e que cada indivíduo pode percebê-lo e (re)significá-lo de maneira singular, este artigo apresenta a multiplicidade de perspectivas de análise sobre o fenômeno trabalho para que possa subsidiar a complexidade dos debates acerca do tema.

Para isso, optou-se pela construção de um ensaio teórico, considerado como um documento legítimo na produção do conhecimento (BERTERO, 2011). A principal contribuição deste artigo está no esforço de síntese e registro de dez categorias de análise dos múltiplos e complementares sentidos e significados do trabalho, a saber: fisiológico, cultural, religioso, espiritual, ideológico, econômico, político, legal, psicológico e social. Essas dez categorias de análise representam uma forma de organização e de compreensão do fenômeno em questão e não objetivam ser um modelo restritivo.

As perspectivas teóricas foram elaboradas por meio de uma revisão da literatura do tipo narrativa. Afinal, a revisão da literatura é um primeiro e importante passo para a construção do conhecimento científico, pois é “através desse processo que novas teorias surgem, bem como são reconhecidas lacunas e oportunidades para o surgimento de pesquisas num assunto específico” (BOTELHO *et al.*, 2011, p. 123).

A revisão da literatura narrativa (ou também chamada de método de revisão bibliográfica tradicional) quando comparada à revisão sistemática, é congruente com temáticas mais abertas, não exigindo um protocolo rígido para sua realização e, no que tange a busca de fontes, a seleção do material é promovida pelos autores de maneira mais pessoalizada e subjetiva com base em seus pressupostos ontológicos e epistemológicos (CORDEIRO *et al.*, 2007).

Logo, as dez categorias apresentadas em relação aos sentidos e significados do trabalho foram elaboradas a partir das buscas bibliográficas, das leituras, das interpretações e das proposições teóricas dos pesquisadores envolvidos. O foco dessa revisão narrativa foi descrever o estado da arte, sob o ponto de vista teórico, à luz de perspectivas ainda não exploradas e, dessa forma, possibilitar a aquisição e atualização de conhecimento sobre o tema em questão (ROTHER, 2007).

Sendo assim, além desta introdução e de uma breve lauda acerca do trabalho, esse ensaio teórico foi organizado em dez unidades que objetivam explicitar cada uma das perspectivas encontradas na revisão da literatura realizada. A última seção foi destinada às considerações finais do artigo.

## **2 OS SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO, SUA CENTRALIDADE E SEU CARÁTER POLISSÊMICO E MULTIFACETADO**

Mesmo que diversos autores (BENDASSOLI, 2009; MORIN, 2001; MOW, 1987) considerem sinônimos os termos sentidos e significados do trabalho, Tolfo e Piccinini (2007) apontam que alguns pesquisadores tratam do significado do trabalho (MOW, 1987), enquanto outros privilegiam os seus sentidos (ANTUNES, 2002).

Com base em uma revisão da literatura e uma análise etimológica dos termos sentidos e significados do trabalho realizada pelas autoras, a palavra sentido pode remeter à percepção, significado e sentimento; enquanto o verbete significado pode estar relacionado a um signo (símbolo, conceito) que fica. Logo, entende-se como significado do trabalho a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, para o grupo ao qual faz parte ou para a sociedade. Seguindo essa linha de raciocínio, o sentido do trabalho vai além dos fatores individuais, coletivos e sociais do trabalho e está ligado a utilidade da(s) tarefa(s) executada(s), a liberdade e autonomia para a execução dessa(s) tarefa(s) e a autorrealização, a satisfação, o sentimento de desenvolvimento pessoal e profissional.

De forma resumida, pode-se compreender que os significados do trabalho sejam frutos das construções elaboradas coletivamente em um contexto histórico, econômico e social concreto. Já os sentidos do trabalho são decorrência de uma apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas (TOLFO *et al.*, 2005).

Bendassolli e Gondim (2014), ressaltando a interdependência dos conceitos, concluem que o trabalho permite a relação entre significados e sentidos, ao ser construído na relação do sujeito com o mundo, “pela mediação da sua atividade” (p. 133). Não obstante, Tolfo e

Piccinini (2007) afirmam que os sentidos e significados do trabalho são um “construto multidimensional” e que “há uma inequívoca interdependência entre ambos” (p. 44).

Por sua vez, denomina-se um termo como polissêmico quando ele é utilizado com várias significações. A palavra trabalho pode ser assim compreendida, uma vez que, é passível de múltiplas interpretações. O trabalho como ação do homem pode remeter à implicação de força física e/ou esforço intelectual para alcançar determinada finalidade e pode ser também atividade de transformação da natureza, um serviço, profissão, ofício ou ocupação (ALBORNOZ, 2008).

Além disso, o trabalho pode significar tanto fonte de construção, satisfação, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana, como também escravidão, exploração, sofrimento, doença e morte (SILVA, 1982).

Ademais, o termo “polissemia do trabalho” já foi utilizado por outros autores em diferentes contextos, como por Frigotto (2009) que resgata em Marx a discussão da polissemia da categoria trabalho e a luta de classes. Além do mais, Antunes (2013, p. 100) também já fez uso e defesa do termo em relação a este objeto de estudo:

Contrariamente, entretanto, às teses que advogam o fim do trabalho, estamos desafiados a compreender o que venho denominando como a nova polissemia do trabalho, a sua nova morfologia, isto é, sua forma de ser (para pensarmos em termos ontológicos), cujo elemento mais visível é o seu desenho multifacetado, resultado das fortes mutações que abalaram o mundo produtivo do capital nas últimas décadas.

De acordo com Castel (1998), o trabalho se configura como uma referência econômica, psicológica, cultural, simbólica e um suporte fundamental na estrutura social. Conforme Bendassoli (2009), o significado do trabalho pode ser considerado plural, fragmentado e formado por diversas influências, no entanto, sem que uma sobressaia à outra. Para este autor, a partir do MOW (1987), o significado do trabalho pode ser entendido como composto por aspectos cognitivos afetivos, predisposições de comportamento e macroestruturas.

Lukács (1978, p. iv) afirma que “somente o trabalho tem, na sua natureza ontológica, um caráter claramente transitório”. Por sua vez, Dourado *et al.* (2009, p. 352) destacam que “são as interconexões entre as instâncias econômica, política, ideológica e psicológica que influenciam o fenômeno individual de atribuição de sentido à ação laborativa”.

Fontoura e Rocha-de-Oliveira (2014, p. 2) colaboram com essa visão afirmando que “o trabalho é uma atividade complexa e de difícil conceituação pela diversidade de objetos, eventos e situações que envolve e pela diversidade de significados que adquire em diferentes contextos históricos”. Em um esforço de conceitualização, o trabalho é aqui compreendido

como um fenômeno central na sociedade, de caráter indissociável da vida como um todo, de múltiplas dimensões complementares entre si e um conceito universal, mutável e polissêmico. Tendo isso em vista, nas próximas seções, cada dimensão do trabalho será devidamente apresentada.

## 2.1 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA FISIOLÓGICO: O CORPO INFLUENCIANDO O TRABALHO E O TRABALHO INFLUENCIANDO O CORPO

Comumente utilizada no campo médico, a palavra fisiologia é resultado dos radicais gregos *fisio* (natureza) mais *logia* (estudo) e pode ser compreendida como a ciência da função normal das coisas vivas (HARPER, 2018a). Quando resgatada a história do trabalho, verifica-se que “qualquer sociedade tem definidas, com mais ou menos rigidez e exclusividade, esferas de atividades que comportam trabalhos e tarefas considerados apropriados para um ou outro sexo” (HOLZMANN, 2011, p. 125). Essa divisão sexual do trabalho parte, entre outros fatores, do entendimento de que homens e mulheres possuem características fisiológicas (inatas ou adquiridas) que facilitam o desempenho de algumas atividades (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Nesta perspectiva, resgata-se que Taylor (1990) baseou seus estudos de tempos e movimentos na anatomia e na fisiologia humana para, junto a outros elementos, fundamentar a ORT (Organização Racional do Trabalho). Na Administração Científica, ao dividir e subdividir o trabalho em movimentos específicos para a execução de cada tarefa, o autor pretendia obter o melhor “uso do corpo humano” para, entre outros motivos, reduzir a fadiga, diminuir acidentes e aumentar a produtividade do trabalhador.

Mises (1995, p. 592) enxerga o trabalho em um enfoque fisiológico quando defende que alguém “pode trabalhar com o objetivo de fortalecer e agilizar sua mente e seu corpo”. Por sua vez, Dejours, Dessors e Desriaux (1993, p. 98) pontuam que “a atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida - é também uma forma de inserção social onde os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados”. Logo, “o trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode, também, constituir-se em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento”. E complementam que “a possibilidade da segunda hipótese está vinculada a um trabalho que permita a cada indivíduo aliar às necessidades físicas, o desejo de executar a tarefa”.

Na perspectiva fisiológica do fenômeno trabalho inclui-se também questões relacionadas às mudanças que uma pessoa pode apresentar nos sentidos e significados do trabalho em decorrência de alguma alteração em seu estado de saúde ou modificação

relacionada às capacidades do seu corpo. Afinal, quando o trabalhador adoecer “a perda da capacidade laboral põe em risco o recurso interno da atividade humana, o trabalho” (SCHLINDWEIN, 2013, p. 431).

Além do acometimento de uma doença, há a questão do envelhecimento. Mesmo que haja um aumento da expectativa de vida (IBGE, 2015), que se trate de um processo natural que acomete os indivíduos no decorrer de suas vidas (LIMA *et al.*, 2012), que possa variar de indivíduo para indivíduo e de uma cultura para outra (LOCATELLI; FONTOURA, 2013), Antunes e Alves (2004) denunciam a exclusão do mercado de trabalho formal de pessoas com mais de 40 anos de idade. Os mesmos autores chamam a atenção para fatos contraditórios como a exclusão de jovens desse mesmo “mercado” e a inclusão precoce e criminosa de crianças nas mais diversas atividades produtivas.

Ainda como exemplos dessa influência do corpo sobre o trabalho, podem ser citadas as barreiras de acesso impostas às pessoas com deficiência, às mulheres e aos negros. Por mais que haja atravessamentos socioculturais e uma relação com as demais perspectivas a serem apresentadas, em todos esses fatores pode-se identificar uma carga relacionada ao corpo.

## 2.2 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA CULTURAL: OS REFLEXOS DA HERANÇA DE DIFERENTES CULTURAS

A palavra cultura tem origem do latim *colere* e significa cultivar (HARPER, 2018b). De maneira geral, Tylor (1920) cunhou a expressão cultura como sendo um complexo que inclui o conhecimento, as crenças, a arte, a moral, a lei, os costumes e todos os outros hábitos e capacidades adquiridas pelo homem como membro da sociedade. De acordo com Linton (1970), a cultura pode significar a herança social e total da humanidade; ou ainda determinada variante da herança social.

Seguindo este raciocínio, Tozatto (2009) afirma que ter um trabalho é uma das formas de se inscrever em uma linha de filiação como herdeiro de uma cultura e de uma história transmitida às novas gerações. Afinal, a cultura compõe-se de grande número de outras culturas, que, por sua vez, são características de certo grupo de indivíduos (LINTON, 1943).

A cultura também pode ser compreendida como uma marca de determinado local por carregar a forma como o enxergamos e representar seus costumes, hábitos e trocas entre as gerações que compõe esse espaço. Sendo assim, as diferenças culturais podem influenciar diretamente à relação com o trabalho. Cada localidade tem sua(s) própria(s) cultura(s) e, por

consequente, pode lidar com o trabalho de maneira diferente e, por sua vez, as singularidades culturais podem influenciar as pessoas (in)diretamente na percepção que atribuem ao trabalho.

De forma semelhante, uma análise acerca da compreensão do sentido e significado do trabalho - em um mesmo ponto geográfico - em momentos históricos diferentes também poderá evidenciar disparidades. Isso também pode ocorrer com algumas profissões e é possível verificar que, com o decorrer do tempo, diferentes valores foram atribuídos a determinadas profissões. (COLOMBY; OLTRAMARI; RODRIGUES, 2018).

Sobre a relação de influência mútua entre trabalho e sociedade, Laner (2005) sustenta que:

o trabalho, enquanto, modalidade social relacional, torna-se causa e consequência de toda uma cultura e da sua respectiva formação social. O trabalho é condicionado, desta maneira, pela forma como uma determinada cultura molda as suas relações sociais, contribuindo através de suas dinâmicas a modificá-las. Pode-se afirmar, então, que o trabalho além de ser moldado pela cultura, é também modelador da mesma.

De acordo com Colomby, Oltramari e Rodrigues (2018), fatores culturais podem influenciar a percepção de profissões que são vistas até hoje como masculinas e outras como femininas. Nesse sentido, Kergoat (2001) defende que as condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas são antes de tudo construções sociais. Para Varikas (1992), estas relações implicam antagonismos ou conflitos ligados à dominação e à opressão e atravessam o conjunto da sociedade, articulando-se com as demais relações sociais.

### 2.3 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA RELIGIOSO: DO CASTIGO À PROSPERIDADE

A religião pode ser compreendida como uma visão de mundo sistematizada, doadora de sentido à vida, organizada, institucionalizada e comunitária de ir ao encontro de algo transcendente ao ser humano em que se fazem presentes práticas formalizadas como rituais, orações, dogmas, normas e ensinamentos religiosos (MITROFF; DENTON, 1999; BELL; TAYLOR, 2004, ARRIBAS, 2008). Sobretudo, a religião está relacionada com as aclamações de uma ou de outra tradição de fé e com um aspecto do qual é aceita alguma forma de paraíso ou redenção (GYATSO, 2000). É importante destacar que às concepções em relação ao trabalho sempre tiveram e ainda têm influência religiosa.

Da condenação católica dirigida à Adão e Eva na expulsão do paraíso à redenção divina através do esforço oferecida pela ética protestante, o trabalho continua a ocupar um

lugar central como categoria de análise social. Conforme Bendassoli (2009), na concepção medieval, o trabalho foi do castigo à salvação do homem. Na passagem bíblica: “ganharás o pão com o suor do teu rosto”, Adão e Eva são expulsos do paraíso e passam a ter o trabalho como obrigação e penitência, após terem cometido o “pecado original” de comer o fruto proibido. Antes do banimento, o trabalho tinha o sentido de compartilhamento do homem com a obra divina (LANER, 2005; BENDASSOLI, 2009).

Após essa concepção medieval, segundo Bendassoli (2009), Santo Agostinho retoma o sentido do trabalho como um ato voluntário e resultado de ordens divinas. O trabalho para a tradição judaico-cristã era rígido, disciplinado e considerado um caminho para a salvação do homem e para a aproximação com Deus. Os monges ocupavam a maior parte do seu tempo com o trabalho para assim evitar o ócio e as possibilidades de vícios e tentações. Além disso, pelo trabalho também se pagava os próprios pecados e punia o corpo (LANER, 2005).

Com o crescimento do comércio, o trabalho passa a ser visto não mais como penitência, mas como salvação. Segundo a ética protestante, lançada por Martinho Lutero e posteriormente seguido por João Calvino, “o trabalho intenso, realizado com zelo e abnegação, seria equivalente ao cultivo da virtude” (LANER, 2005, p. 42).

Com base nisso, percebe-se que as religiões têm influenciado a forma de se ver o trabalho, não somente por parte de seus seguidores, mas também da sociedade como um todo. Afinal, como defende Bourdieu (1992, p. 46), a religião é um sistema simbólico estruturado que pode vir “a assumir uma função ideológica, função prática e política de absolutização do relativo e de legitimação do arbitrário” e assim legitimar interesses de determinados grupos sociais dominantes.

#### 2.4 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA ESPIRITUAL: A TRANSCENDÊNCIA E A ATIVIDADE LABORAL

Embora religiosidade e espiritualidade possam estar relacionadas, não podem ser consideradas sinônimos. A primeira pode servir de caminho para a segunda, assim como pode haver uma busca espiritual sem envolvimento de uma religião. A espiritualidade está relacionada com as qualidades do espírito humano, tais como amor e compaixão, paciência, tolerância, perdão, contentamento, um sentido de responsabilidade e uma sensação de harmonia que trazem felicidade tanto para si como para os outros (VENZKE, 2015).

Espiritualidade é um sentimento humano universal ao mesmo tempo em que se caracteriza como um caminho mais pessoal, privado e inclusivo com componentes relacionados à vida interior, ao trabalho significativo e à relação com a comunidade

(KARAKAS, 2010). Wigglesworth (2014) complementa que a espiritualidade é uma necessidade humana inata, isto é, os indivíduos sentem a necessidade de se conectar a algo maior, algo que consideram ser divino ou de nobreza excepcional. Carroll (2004) acredita que a espiritualidade se refere à condição de ser do espírito, que é a parte de nós que nos anima, dá a vida e transcendência. Logo, “o conceito espiritual da vida refere-se ao modo de consciência no qual o indivíduo experimenta um sentimento de pertencimento e de ligação com o cosmos como um todo” (VENZKE, 2015, p. 38).

Essas visões podem influenciar escolhas profissionais, assim como a relação que as pessoas estabelecem umas com as outras e com as organizações de trabalho. Pierre Teilhard de Chardin (1888-1955) afirma que não somos seres humanos vivendo uma experiência espiritual, somos seres espirituais vivendo uma experiência humana.

Giacalone e Jurkiewicz (2010) apontam que, cada vez mais, há evidências científicas de que a espiritualidade no trabalho resulta em efeitos positivos para os trabalhadores, como aumento da felicidade, da serenidade, da satisfação no trabalho e do comprometimento. Krishnakumar e Neck (2002) sugerem que o incentivo da espiritualidade no local de trabalho pode levar a benefícios nas áreas da criatividade, da honestidade, da realização pessoal e do comprometimento, o que acabará por levar a um aumento do desempenho organizacional. Ao acreditar que a inteligência espiritual pode melhorar e dar outro sentido ao trabalho, Zohar (2012), propõe que as organizações trabalhem para o desenvolvimento da habilidade de cada indivíduo em acessar seus significados mais elevados, seus valores e propósitos, incorporando-os no seu modo de vida, para uma existência mais rica e mais criativa.

Logo, o trabalho pode ser a atividade na qual uma pessoa possa se desenvolver na sua totalidade, ligando-se aos seus valores autênticos, aos outros e ao transcendente. Somado a isso, a pessoa ao se perceber como parte de um todo maior que ela, pode atuar de forma a impactar positivamente o todo, e ser impactada positivamente por este todo. Sendo assim, a mudança pode começar no interior do trabalhador e se expandir para fora dele, com a compreensão dos valores individuais e dos valores da instituição, relacionando-os com os valores da sociedade (VENZKE, 2015).

## 2.5 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA IDEOLÓGICO: O TRABALHO COMO LIBERTAÇÃO OU ALIENAÇÃO

O termo ideologia é um conceito complexo e com grande riqueza de significados (EAGLETON, 1997). Conforme Morais e Paes de Paula (2010), na literatura, a ideologia é estudada por duas perspectivas: micro e macro. Na primeira, é compreendida como uma visão

de mundo, no sentido de se tratar de “um conjunto relativamente bem sistematizado de categorias que fornecem um 'arcabouço' para a crença, a percepção e a conduta de um grupo de indivíduos” (EAGLETON, 1997, p. 49). Na última, tem-se a ótica dos conflitos de classes, em um mundo produzido pelos proprietários e pelo sistema capitalista, no qual a organização aparece exclusivamente como lugar do estabelecimento das relações sociais de produção (ENRIQUEZ, 1997).

Horochovski e Taylor (2001) compreendem ideologia como algo que exerce uma espécie de padronização dos desejos e comportamentos dos indivíduos que a compartilham. Logo, a ideologia é fator determinante em como um grupo enxerga e interpreta a realidade, é uma forma compartilhada de entender e pensar o mundo e pode ser ilustrada como um aparato que interfere diretamente na consciência dos indivíduos, guiando seus pensamentos e comportamentos na direção de uma conformidade com as ideias do grupo (MORAIS; PAES DE PAULA, 2010).

Althusser (1998) afirma que a ideologia é materializada nas práticas institucionais e pode reforçar ou perpetuar diferentes formas de dominação. Além disso, a ideologia tem relevante influência em como o trabalho é percebido e, por conseguinte, realizado na sociedade (EAGLETON, 1997). Dourado *et al.* (2009, p. 353) reforçam que “a forma como se vê o trabalho e seu significado para as pessoas são fortemente influenciados pela ideologia que o orienta” e por isso este fenômeno acaba sendo visto como, entre outras coisas, uma bênção, um castigo ou uma forma de acumulação de capital.

Para Marx (1989), em uma sociedade de produção capitalista, o trabalho consiste em um processo em que o produto do trabalho possui um valor de uso e passa a não mais pertencer ao homem que o realizou, mas sim àquele que comprou a sua força de trabalho como um valor de troca. Para Althusser (1998, p. 58), o trabalhador é peça de reposição multiplicada externamente através de mecanismo ideológicos: “a escola (mas também outras instituições do Estado, como a Igreja e outros aparelhos como o Exército) ensina o *Know-how*, mas sob formas que asseguram a submissão à ideologia dominante ou o domínio de sua prática”.

Para Cattani e Holzmann (2011), na sociedade capitalista o assalariamento é uma forma típica de relação de trabalho que a particulariza historicamente. Em oposição ao capitalismo, no qual a situação do homem se determina pela origem social e pela riqueza, na sociedade socialista, a situação do homem se determina somente pelo trabalho e pelas faculdades pessoais e o trabalho deve ser livre da exploração (OSTROVITIANOV; GATOVSKI; KUZMINOV, 1961). Nesse sentido, Marx (2004, p. 82) é categórico em

afirmar que “o trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador”. E, o trabalho, em seu caráter dialético, sob o capital é um processo contraditório e paradoxal, pois, o mesmo trabalho que é meio de humanização, também é fonte de sacrifício. (FERRAZ; MACIEL; SOUSA, 2015).

Já Mises (1995, p. 21) afirma que o homem “deseja viver com fartura”, que a “imensa maioria” das pessoas “prefere a vida à morte, e a riqueza à pobreza”. Os adeptos desta visão de mundo defendem o empresário ou empreendedor como herói e não como explorador; e pensam na meritocracia como uma forma de justiça. Pode-se perceber isso nas palavras de Hayek (1990, p. 123): “é raro encontrar independência de espírito ou força de caráter entre aqueles que não confiam na sua capacidade de abrir caminho pelo próprio esforço”. Neste sentido, Mises (1995, p. 594) afirma que “o trabalhador se alegra, porque adquire respeito próprio e consciência de que é capaz de se sustentar, e à sua família, sem depender da misericórdia alheia”.

Frente ao exposto, entende-se a ideologia como um movimento histórico, social e político que oculta a realidade como forma de manter a exploração econômica, a desigualdade social e a dominação política (CHAUÍ, 2017).

## 2.6 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA ECONÔMICO: O TRABALHO COMO FONTE DE RENDA E CONSUMO

Economia é uma palavra de origem grega que inicialmente significava administração do lar (HARPER, 2018c). Atualmente pode ser compreendida como uma ciência que estuda a produção, circulação e consumo de riquezas. No que tange ao fenômeno trabalho, desde o *homo economicus* de Taylor até os dias atuais, são enfatizadas as recompensas materiais como elementos centrais na motivação para a atividade laboral e no aumento da produtividade.

Se realizada uma análise histórica em relação aos modos de produção primitivos, se percebe que o trabalho era realizado coletivamente e estava associado à luta pela sobrevivência na produção de subsistência. A organização do trabalho rural era cooperativada e usava de técnicas ainda rudimentares: o camponês era encarregado das atividades agrícolas, da caça, pesca, criação de animais e do artesanato, que era doméstico (OLIVEIRA, 1991).

A partir do século XVII, a germinação das primeiras sementes do modo de produção capitalista levou à valorização do trabalho como elemento implementador do crescimento econômico e das riquezas. Com a ascensão da sociedade urbana industrial, o trabalho foi monetarizado e a força de trabalho mercantilizada (DOURADO *et al.*, 2009). Na era industrial continua crescente a valorização do trabalho que se torna um símbolo de liberdade

do homem para transformar a natureza e a sociedade. Esta revolução no pensamento liberta os indivíduos dos antigos laços com a terra, pois cada um transforma-se em um trabalhador livre, que oferece sua força e seu intelecto a quem lhe der emprego. Logo, os indivíduos que não trabalham são parasitas, delinquentes e inúteis (ENRIQUEZ, 1999). Depois da Segunda Guerra Mundial, “o trabalho assalariado tornou-se fonte de segurança dos trabalhadores, possibilitando organizar suas vidas, projetar minimamente seu futuro, com expectativas de ascensão social para seus filhos” (CATTANI; HOLZMANN, 2011, p. 7-8).

Ferraz, Maciel e Sousa (2015, p. 8) complementam dizendo que “o salário nada mais é do que o valor equivalente, em dinheiro, do valor da (re)produção da força de trabalho e, nesses termos, no capital, o ser humano trabalha para reproduzir a mercadoria que vende”. Contudo, mesmo quando utilizado em seu sentido econômico (trabalho remunerado) e restrito ao contexto das organizações formais, permanece seu aspecto diversificado, ambíguo e complexo (CATTANI, 2000).

Nesta discussão, Rifkin (1995, p. 17) insere a problemática de que “milhões de trabalhadores já foram definitivamente eliminados do processo econômico; funções e categorias de trabalho inteiras já foram reduzidas, reestruturadas ou desapareceram”. Ainda segundo o autor, redefinir oportunidades e responsabilidades para milhões de pessoas numa sociedade, sem emprego de massa formal é a questão social mais premente dos tempos atuais. Uma vez que “desde seu início, a civilização tem se estruturado, em grande parte, em função do conceito de trabalho. Do caçador/colhedor Paleolítico e fazendeiro Neolítico, ao artesão medieval e operário da linha de montagem” do século passado, “o trabalho tem sido parte integral da existência diária” (RIFKIN, 1995, p. 03).

## 2.7 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA POLÍTICO: O PODER ESTRUTURANTE DAS ORGANIZAÇÕES

Sendo a política, assim como o trabalho, um conceito com diferentes interpretações, procura-se aqui compreendê-la como uma forma de organização social ou ainda como a representação de um modelo de gestão em que as relações de poder sempre estão presentes (HARPER, 2018d). Logo, a discussão acerca do trabalho como ordenador social é bastante antiga e diversos autores dialogam suas percepções sobre este assunto.

Nossa civilização nasce, desenvolve-se e progride no trabalho, isto é, vivemos em uma sociedade organizacional (PRESTHUS, 1962). Etzioni (1964) complementa que vivemos em um mundo de organizações e exemplifica:

nascemos em organizações, somos educados por organizações, e a maioria de nós gasta muito do tempo de nossas vidas trabalhando para as organizações. Nós gastamos muito de nosso tempo pagando por lazer, jogando e orando nas organizações. A maioria de nós vai morrer em uma organização, e quando chegar a hora do enterro, a maior organização de todos - o estado - deve conceder permissão oficial (ETZIONI, 1964, p. 01).

Segundo Marcuse (1969), as organizações têm papel fundamental e particularmente repressor dentro do sistema, além disso, é na organização que o trabalho alienado é explorado em nome da racionalidade deste mesmo sistema. Já para Enriquez (1999), o trabalho se tornou um elemento fundamentalmente integrador, permitindo a sociedade fragilizar ou reforçar laços sociais. Não obstante, na luta contra o poder dos interesses privados, o trabalho pode desempenhar um papel essencial de formação do espaço público. Afinal, o trabalho é o *locus* principal em que se realiza o aprendizado da democracia. Entretanto, se a renovação do viver junto fracassar, então o trabalho pode se tornar uma perigosa força de destruição da democracia e de difusão do cinismo e do cada-um-por-si. Dessa maneira, o trabalho desempenha papel importante, positiva ou negativamente, do ponto de vista político (DEJOURS, 2004).

Segundo Mercure e Spurk (2005, p.07), “bem antes da Revolução Francesa ou da Revolução Bolchevique, o trabalho mostrava todo o seu poder conflitivo e contraditório nas revoltas dos escravos e nas guerras camponesas de sociedades que nada tinham de moderno”. Esses autores conjugam o trabalho como um componente tão estruturante da vida social, que não foi possível passar despercebido, ainda que sua forma fosse moral e socialmente detestável como a escravatura, o servilismo e determinados tipos de trabalho assalariado.

Sendo assim é preciso entender que o trabalho, tal como é exercido hoje, tem papel político-funcional no atual contexto social, ou seja, a maneira como é desempenhado e controlado decorre de uma relação de poder inerente à relação capital-trabalho e se configura como medida criada pelo próprio sistema para manter seu poder de dominação.

A administração tem encontrado formas de lidar com o conflito essencial entre indivíduo e organização, propondo práticas gerenciais cada vez mais sofisticadas de controle do indivíduo no trabalho, em busca de resultados progressivos de desempenho (DOURADO *et al.*, 2009). Entre as práticas gerenciais, aponta-se a flexibilidade, característica marcante do “novo capitalismo”, que insinua uma liberdade individual, mas na verdade produz novas formas de poder e controle (SENNETT, 2009). Além destes “mecanismos invisíveis”, pode-se apontar “mecanismos visíveis” e a passagem da gestão por ordens para a gestão via

regulamentos como formas que vem impactando a compreensão e realização do trabalho (PAGÈS *et al.*, 2006).

## 2.8 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA LEGAL: DAS GARANTIAS DA LEI E O TRABALHO COMO SINÔNIMO DE EMPREGO

Para Carreiro (2006), os direitos sociais no Brasil ficaram, até pouco tempo, ligados diretamente à questão do trabalho, isto é, ao *status* laboral do sujeito. Tozatto (2009) destaca que, no Brasil, a cidadania refere-se aos direitos sociais que ficam atrelados, por muito tempo e erroneamente, apenas ao trabalhador remunerado com registro em carteira de trabalho.

Assim, tratar da dimensão legal do trabalho é também colocar em pauta o que se refere ao seu caráter formal e informal. O formal abrange os trabalhadores com carteira assinada e o informal aqueles sem os direitos sociais relacionados à Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil. Piccinini, Rocha-de-Oliveira e Rubenich (2006) corroboram com esta visão afirmando que a carteira de trabalho assinada representa a comprovação do vínculo empregatício, assegurando ou fortalecendo ao trabalhador todos os benefícios da legislação trabalhista brasileira. Este conceito é utilizado pelo IBGE que considera trabalhador “formal” o empregado que tem carteira assinada e informal o trabalhador sem carteira assinada e por conta-própria.

De acordo com Santos (2008), o trabalho informal no Brasil intensificou-se a tal ponto a partir da década de 1990 que, hoje, constitui um traço característico do mercado de trabalho brasileiro e absorve grande parte da população excluída do mercado formal. Toni (2011) esclarece a informalidade como sendo a pequena produção urbana, desenvolvida nas brechas das atividades do núcleo capitalista, podendo-se associar a ela a baixa ou inexistente formalização, seja da atividade em si, seja das formas de inserção laboral. Em termos operacionais, a categoria central é a de trabalhador por conta própria, podendo-se agregar outras, tais como dono de negócio familiar e trabalhador familiar sem remuneração, ou, ainda, assalariado sem carteira de trabalho assinada e empregado doméstico.

Para alguns autores a precariedade está diretamente relacionada à informalidade do trabalho. Para outros, se pode ter um trabalho formal e precarizado, mas dificilmente um trabalho informal e sem precariedade. Conforme Mattoso (1999) a precarização das condições de trabalho está relacionada à ampliação do trabalho assalariado sem carteira e do trabalho independente (por conta própria), pelo aumento do trabalho por tempo determinado, sem renda fixa e em tempo parcial. Segundo suas palavras, “pelo que se costuma chamar de ‘bico’.

Em geral é identificada pela ausência de contribuição à previdência social e, portanto, sem direito à aposentadoria” (MATTOSO, 1999, p. 8).

Holzmann (2006, p. 74-75) demonstra através de uma análise de dados estatísticos do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) o aumento da informalidade e a intensificação da precariedade do trabalho no Brasil e complementa:

a carteira de trabalho com assinatura do empregador é, para o trabalhador brasileiro, muito mais do que a garantia de acesso aos benefícios da legislação trabalhista. Representa, no seu imaginário e na sua experiência cotidiana, a certificação de sua cidadania e a possibilidade de defesa de sua dignidade enquanto tal. A posse desse documento distingue o cidadão daquele indivíduo que não constrói sua respeitabilidade através do trabalho, o não-cidadão.

Ademais, Piccinini, Rocha-de-Oliveira e Rubenich (2006) afirmam que como a proteção social está fortemente vinculada ao trabalho formal, seu financiamento e sua eficácia dependem da manutenção de vínculos empregatícios de longa duração, pois grande parte dos recursos que sustentam os programas de previdência social decorrem da contribuição de empresas e empregados calculada sobre folhas de pagamento e salários.

Por fim, destaca-se que os altos índices de desemprego e o desmonte da proteção social sob responsabilidade do Estado têm empurrado trabalhadores de diferentes perfis para a informalidade e a precarização (TONI, 2003). Além disso, as recentes mudanças nas leis de garantias de direitos no trabalho e de acesso à justiça do trabalho, com uma absoluta desfiguração da Consolidação das Leis do Trabalho estão a prenunciar relações de trabalho cada vez mais instáveis e conflituosas (SABATOVSKI, 2017).

## 2.9 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA PSICOLÓGICO: A SAÚDE MENTAL, A SUBJETIVIDADE E O CONTEÚDO SIMBÓLICO DO TRABALHO

Na instância psicológica, o trabalho pode ser uma forma de identidade, do processo de autoconhecimento, uma forma de manter sua saúde mental, o conjugar do verbo ser na sua singularidade. Processos como mobilização da inteligência, reconhecimento e gratificação, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade. E por isso que, para Dejours (2004, p.14), o trabalho pode ser compreendido como “um elemento central na promoção do desenvolvimento psíquico e da constituição da identidade” de uma pessoa.

Em pesquisa realizada por Morin (2001), mais de 80% dos participantes responderam que - mesmo se tivessem dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem

trabalhar - continuariam trabalhando. Para a autora, entre as razões para esta resposta, está o desejo das pessoas em evitar o tédio, ter algo para fazer e encontrar um objetivo em suas vidas. Nesse sentido, Clot (2011) considera o trabalho como uma atividade permanente de recriação de novas formas de viver.

É possível também utilizar-se do conceito de sublimação como um instrumento de compreensão de situações do trabalho. A ideia subjacente é que essas pulsões do sujeito, que deveriam desembocar sobre relações sexuais, são redirecionadas ao trabalho. Para que a sublimação possa ocorrer na atividade de trabalho, é necessário que condições psíquicas, ontogenéticas, organizacionais, éticas e sociais sejam preenchidas. O trabalho repetitivo elimina essa possibilidade de sublimação (MERLO, 2007).

De acordo com Clot (2007), o trabalho não só conserva sua função psicológica na vida pessoal, como também a desenvolve, na medida em que o trabalho tem uma função psicológica cognitiva relacionada à atividade, ao pensamento, à linguagem e às emoções do sujeito. Já Enriquez (apud ARAÚJO; CARRETEIRO, 2001, p. 58) afirma que “o trabalho em nossa sociedade é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que seja), de existir, de ter ou pensar ter uma identidade. O trabalho é, atualmente, o melhor método para vencer a loucura”.

Gaulejac (2001, p. 41) aponta que além dos fatores psíquicos, não podemos pensar na questão do sujeito sem inscrevê-lo ao universo social. O autor esclarece que “se o indivíduo é produto de uma história, esta condensa, de um lado, o conjunto de fatores sócio-históricos que intervêm no processo de socialização e, de outro, o conjunto de fatores intrapsíquicos que determinam a sua personalidade”. A faceta social vinculada ao fenômeno trabalho, por mais que possa estar diretamente associada ao sujeito, merece um aprofundamento e por isso a próxima seção dedica-se a esta perspectiva.

## 2.10 O TRABALHO DO PONTO DE VISTA SOCIAL: O EU-TRABALHADOR SOB O OLHAR DO OUTRO

O trabalho é um fator essencial à vida humana e importante meio para satisfação das necessidades psicológicas e sociais (DEJOURS, 2004). Psicológico, pois se trata de questões subjetivas que dizem respeito a questões individuais que refletem a história pessoal de cada um e social porque é compartilhado por um conjunto de pessoas (SOUZA; TOLFO, 2009). Afinal,

o desenvolvimento da identidade e a transformação do sofrimento em prazer estão diretamente relacionados ao olhar do outro e aos mecanismos de reconhecimento decorrentes deste olhar. Quando o reconhecimento do

trabalho não existe, a desvalorização consequente atinge outros espaços da vida cotidiana dos trabalhadores, contaminando o tempo do não-trabalho (DEJOURS, 2004, p. 33).

Morin (2001) também apresenta o trabalho como um meio de se relacionar com outras pessoas e o desejo dessas de se vincularem através da atividade que realizam. O trabalho tem papel representativo na garantia da cidadania e pode ser encarado como um símbolo que expressa a ligação entre diferentes pessoas, ensejando o senso de coletividade. Dejours (2004, p.30) compreende o trabalho como “o maior fator de produção de sentido para a integração social”.

Para Bendassoli e Soboll (2011, p. 11), “os grupos, as organizações e as instituições são mediadores da vida pessoal dos indivíduos e são criados, regidos e transformados por eles”. Castel (1998) destaca que o trabalho é a matriz da integração social, mas também pode ser a causa da fragmentação destas relações. O autor observa a relação direta que se estabelece entre o processo de precarização das relações de trabalho e a consequente vulnerabilidade social a que o sujeito fica exposto. De acordo com ele, devido à perda de *status* social e à degradação da condição salarial, o desemprego muda as estratégias familiares e fragiliza estas relações.

Conforme Tozatto (2009), o trabalho é assimilado como vida, e, conseqüentemente, a sua falta pode provocar uma angústia de morte psíquica e social. Tavares (2014) defende o sentimento de pertencimento social como um direito básico e universal.

Afinal, para Dejours (2004, p. 32), “é a partir do olhar dos outros que nos constituímos como sujeitos”. Segundo ele, é justamente na relação com o outro que nos reconhecemos em um processo de busca de semelhanças e de diferenças; são as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, a partir de trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito, ao longo de toda sua vida, constitua sua singularidade em meio a diferenças. Na vida adulta, o espaço do trabalho é o palco privilegiado dessas trocas e é ele que permite o confronto entre o mundo externo e o mundo interno do trabalhador. Assim, se por um lado o mundo do trabalho é gerador de sofrimento (na medida em que confronta as pessoas com imposições externas), por outro, também é a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psíquico adulto. (DEJOURS, 2004)

Conclui-se que além do caráter psicológico, o trabalho é um importante meio para satisfação das necessidades sociais e de construção do vínculo social. Ou seja, “trabalhar não é tão-só produzir: trabalhar é ainda viver junto” (DEJOURS, 2004, p. 18).

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cada perspectiva apresentada enfatiza um ponto de vista predominante para a compreensão do fenômeno trabalho. Cada dimensão pode estar ligada mais ao indivíduo em seus aspectos fisiológicos, subjetivos ou coletivos; à sociedade em seus aspectos mais normativos; às instituições em seu papel político seja na organização da sociedade ou na mediação de conflitos; ou ao sistema dominante e à ideologia (incluindo percepções econômicas e religiosas) ou à espiritualidade que os orienta. Todas as abordagens aqui apresentadas são complementares e precisam ver vistas de maneira sistêmica.

Isto é, ao se refletir acerca do trabalho sugere-se pensá-lo em sua subjetividade, relacioná-lo socialmente, questionar a influência cultural e ideológica que pode estar encoberta em suas relações, incluindo as relações de poder. Assim como, não esquecer que para diferentes pessoas em diferentes fases de suas vidas o trabalho pode alterar de necessidades restritas à sobrevivência passando por esferas mais ligadas à autorrealização.

As perspectivas apresentadas não têm como objetivo limitar as lentes daqueles que busquem problematizar o fenômeno trabalho, mas sim, considerar a possibilidade de um olhar crítico, fiel e legítimo dessa palavra que, por vezes, acaba sendo vulgarizada e utilizada sem aprofundamento teórico ou reflexão de seu uso e centralidade. Ao abordar dez visões sobre esse fenômeno espera-se reconhecer sua riqueza e pluralidade de conteúdo, assim como sua singularidade.

Incentiva-se que futuras investigações sejam realizadas com essa temática ampliando-a, haja vista que cada perspectiva tem em si um mundo de possibilidades. Ao ser escolhido um referencial teórico amplo, as referências veem imbricadas de uma estreita base teórica de distinções epistemológicas, por vezes, apresentando forte dificuldade de interlocução. Contudo, defende-se que romper com estas barreiras é justamente o desafio contemporâneo das ciências sociais.

Ademais, sugere-se investigar i) o impacto da virtualização das relações e do trabalho digital na configuração do trabalho, quiçá como mais uma perspectiva para análise do fenômeno. Além das seguintes possibilidades: ii) as relações e conflitos família-trabalho, iii) o trabalho como arte e lazer e iv) o trabalho em uma perspectiva filosófica.

A principal contribuição desse artigo está na síntese e registro das dez categorias de análise dos múltiplos e possíveis sentidos e significados do trabalho, seja de forma isolada, seja em suas conexões. Ao se tratar de um fenômeno tão presente, mutável, dinâmico, central

e impactante aos indivíduos e à sociedade, a relação de categorias aqui expostas não pretende ser definitiva ou acabada e não tem ordem pré-determinada.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

ALTHUSSER, L. **Aparelhos Ideológicos do Estado**. Rio de Janeiro: Graal, 1998.

ANTUNES, R. **A nova morfologia do trabalho**. Revista Jurídica UniSEB, v. 14096, Ano 3. n. 3 (out. 2013), p. 93, Ribeirão Preto, São Paulo, 2013.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2002.

ANTUNES, R; ALVES, G. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educação & Sociedade, v. 25, n. 87, 2004.

ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. C. **Cenários sociais e uma abordagem clínica**. São Paulo: Editora Escuta, 2001.

ARRIBAS, C. G. Afinal, espiritismo é religião. **A doutrina espírita na formação da diversidade religiosa brasileira**. Dissertação de Mestrado em Sociologia. Universidade Federal de São Paulo (USP), São Paulo, 2008.

BELL, E.; TAYLOR, S. **A exaltação do trabalho: o poder pastoral e a ética do trabalho na nova era**. Revista de Administração de Empresas, v. 44, n 2, p. 64-78, 2004.

BENDASSOLI, P. F. **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BENDASSOLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações**. In: Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.

BERTERO, C. O. **Réplica 2 - O Que é um Ensaio Teórico?** Réplica a Francis Kanashiro Meneghetti. RAC-Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 2, 2011.

BOURDIEU, P. A economia das trocas simbólicas. São Paulo: Perspectiva, 1992.

CARRETEIRO, T. C. **O trabalho na vida do jovem: perspectivas diferentes**. Grupo de pesquisa Observatório Jovem [entrevista], 2006. Disponível em: <<http://www.uff.br/observatoriojovem/materia/o-trabalho-na-vida-do-jovem-perspectivas-diferentes>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

CARROLL, J. **Sustainability and Spirituality**. Albany: State New York University Press, 2004.

- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CATTANI, A. D. **Trabalho e Autonomia**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2000.
- CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2 ed. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011.
- CHAUÍ, M. **O que é ideologia**. Brasiliense, 2017.
- CLOT, Y. **Clínica do trabalho e clínica da atividade**. In: BENDASSOLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2011.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. São Paulo: Vozes, 2007.
- COLOMBY, R. K; OLTRAMARI, A. P; RODRIGUES, M. B. **Integrating perspectives**: proposal for the analysis of work as a multifaceted phenomenon. *Revista de Gestão*, v. 25, n. 1, p. 65-83, 2018.
- CORDEIRO, A. M.; OLIVEIRA, G. M.; RENTERIA, J. M.; GUIMARÃES, C. A. **Revisão Sistemática X Revisão Narrative**. *ENFERM, Acta Paul.*, v. 20, p. 2, 2007.
- DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução Franck Soudant. Organizadores: Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.
- DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. *Revista de Administração de empresas*, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993.
- DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M.; BISPO, D. A. **Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado**. v. 7, n 2, artigo 10. Rio de Janeiro: CADERNOS EBAPE. BR, 2009.
- EAGLETON, T. **Ideologia**. São Paulo: Boitempo, 1997.
- ENRIQUEZ, E. **Perda do trabalho, perda da identidade**. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO, N. A. (Orgs). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999.
- ENRIQUEZ, E. **A organização em análise**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1997.
- ETZIONI, A. **Modern Organizations**. Foundations of modern sociology series. New Jersey, 1964.
- FERRAZ, D. L. S.; MACIEL, J. A.; SOUSA, R. R. **Representações Sociais sobre ser Trabalhador Terceirizado e a Precarização do Trabalho**. In: V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – ENANPAD. Salvador, 2015.

FONTOURA, S.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; **A construção social do(s) Mercado(s) de Trabalho:** espaços de lutas de Classe, Gênero e Idade. In: VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD - ENANPAD. Gramado, 2014.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe.** Espaço Aberto. Revista Brasileira de Educação, v. 14, n. 40, p. 169, 2009.

GAULEJAC, V. **Psicossociologia e sociologia clínica.** In. ARAUJO, J. N.; CARRETEIRO, T. C. (Orgs.) Cenários sociais e abordagem clínica. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte, Fumec, 2001.

GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ C. L., **Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance 2nd edition M.E.** Armonk, NY: Sharpe, 2010.

GYATSO, T. **Uma ética para o novo milênio.** Rio de Janeiro: 7 ed. Sextante, 2000.

HAYEK, F. A. **O caminho da servidão.** São Paulo: Instituto Liberal, 5 ed., 1990.

HARPER, D. **Online Etymology Dictionary.** 2018a. Disponível em: <<https://www.etymonline.com/word/physiology>>. Acesso em: 17 abr 2018.

HARPER, D. **Online Etymology Dictionary.** 2018b. Disponível em: <<http://www.etymonline.com/index.php?term=culture>>. Acesso em: 17 abr 2018.

HARPER, D. **Online Etymology Dictionary.** 2018c. Disponível em: <<https://www.etymonline.com/word/economic>>. Acesso em: 17 abr 2018.

HARPER, D. **Online Etymology Dictionary.** 2018d. Disponível em: <<https://www.etymonline.com/word/policy>>. Acesso em: 17 abr 2018.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Tradução: Fátima Murad. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HOLZMANN, L. **A dimensão do trabalho precário no Brasil no início XXI.** In: PICCININI, V. C.; HOLZMANN, L.; KOVÁCS, I.; GUIMARÃES, V. N. (Orgs.). O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

HOROCHOVSKI, R. R.; TAYLOR, C. R. **A estruturação do sujeito nas instituições e organizações:** aspectos inconscientes no cotidiano organizacional. Revista Spei, 2(2), 37-47, 2001.

**IBGE.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2015. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tabuadevida/2015/default.shtm>>. Acesso em: 28 abr 2018.

KARAKAS, F. **Spirituality and Performance in Organizations:** A Literature Review. Journal of Business Ethics 94:89–106, 2010.

KERGOAT, D. **Le rapport social de sexe** – De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. In: LES RAPPORTS sociaux de sexe, Actuel Marx, n. 30. Presses Universitaires de France, Paris n° 30, p. 85-100, Deuxième semestre, 2001.

KRISHNAKUMAR, S.; NECK, C. P. **The “What”, “Why” and “How” of Spirituality in the Workplace**. Journal of Managerial Psychology 17(3), 153–164. 2002.

LANER, A. S. **Psicologia e trabalho na história: da apropriação do tempo à busca da felicidade**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2005.

LIMA, O. B. A.; LOPES, M. E. L.; CARVALHO, G. D. A.; MELO, V. C. **O idoso frente ao processo de envelhecimento: produção científica em periódicos online no âmbito da Saúde**. 2012.

LINTON, R.. **O Homem, uma introdução à Antropologia**. São Paulo, 1943.

LOCATELLI, P. A. P. C.; FONTOURA, D. S. **Envelhecimento populacional e os estudos em administração**. Belo Horizonte: Gestão e Sociedade, vol. 7, n° 17, maio/ago, 2013.

LUKÁCS, G. **The ontology of social being**. London: Merlin, 1978.

MARCUSE, H. **O fim da utopia**. São dentro. Paulo, Paz e Terra, 1969.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro primeiro: o processo de produção do capital. v. I, 13. ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil S.A., 1989.

MATTOSO, J. **O Brasil desempregado: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MERCURE, D.; SPURK, J. **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

MERLO, A.R.C. **Psicodinâmica do trabalho**. In: Saúde Mental & Trabalho: leituras. 3ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

MISES, L. V. **Ação Humana: Um tratado de economia**. Tradução de Donald Stewart Jr. Rio de Janeiro: Instituto Liberal, 1995.

MITROFF, I. I.; DENTON, E. A. **A Study of Spirituality in the Workplace**. Sloan Management, Review 40, 83–92. 1999.

MORAIS, L. L. P.; PAES P., A. P. . **Identificação ou resistência? Uma análise da constituição subjetiva do policial**. RAC. Revista de Administração Contemporânea (Online), v. 14, p. 633-650, 2010.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. Revista de administração de empresas- RAE. São Paulo, v. 41, n. 3, Jul./Set. 2001.

MOW. **International Research Team**. Londres: Academic Press, 1987.

OLIVEIRA, C. R. **História do Trabalho**. Série Princípios. São Paulo: Ática, 1991.

OSTROVITIANOV; GATOVSKI; KUZMINOV. **Manual de Economia Política**. Tradução Jacob Gorender. Rio de Janeiro: Vitória, Maio/Nov, 1961.

PAGÈS, M.; GAULEJAC, V. BONETTI, M.; DESCENDRE, D. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.

PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R.; RUBENICH, N. V. **Formal, Flexível ou Informal?** Reflexões sobre o Trabalho no Brasil, 2006.

PRESTHUS, R. **The Organizational Society**. New York: Knopf, 1962.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

SABATOVSKI, E. **Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <[https://www.legjur.com/noticias/3487/reformatrabalhista2017?gclid=Cj0KCQjwwvLBRGARIsAKnAJvdi5aGtsaSPKu2kPjgsv23VDB6vUWLGEUtC4C9kyCXMkDApReqU3AaAqe5EALw\\_wcB](https://www.legjur.com/noticias/3487/reformatrabalhista2017?gclid=Cj0KCQjwwvLBRGARIsAKnAJvdi5aGtsaSPKu2kPjgsv23VDB6vUWLGEUtC4C9kyCXMkDApReqU3AaAqe5EALw_wcB)> Acesso em: 17 Abr 2018.

SANTOS, G. P. G. **Desemprego, informalidade e precariedade**: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós 1990. Pro-Prosições, vol. 19, n. 2, 2008.

SCHLINDWEIN, V. L. D. C. **Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho**. Psicologia & Sociedade, 25(2), 430-439, 2013.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14 ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, E. **Trabalho em turnos alternados e saúde mental**. Campinas: Comunicação à Reunião da SBPC, 1982.

SOUZA, R. M. B.; TOLFO, S. R. **Significados atribuídos ao trabalho em condições precárias**: um estudo com feirantes do largo da ordem de Curitiba, PR. Anais...In:XV Encontro da ABRAPSO, 2009.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios da Administração Científica**. Principles of Scientific Management. São Paulo: Atlas, 1990.

TAVARES, R. C. O sentimento de pertencimento social como um direito básico e universal. **Cadernos de Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 15, n. 106, p. 179-201, jun. 2014.

TONI, M. **Fim do trabalho versus centralidade do trabalho**. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011.

TONI, M. de. Visões sobre o trabalho em transformação. **Sociologias**, v. 5, n. 9, 2003.

TYLOR, E. B. **Primitive Culture**. London, vol. 1, 1920.

TOZATTO, M. I. **Feridas no tecido familiar.** In: XVIII Congresso Latino-Americano FLAPAG e X Simpósio CEFAS. Práticas Institucionais na América Latina: Casal, Família, Grupo e Comunidade. São Paulo: 2009.

VARIKAS, E. **Quelques réflexions em vrac a propôs de 1 ‘usage de “genre”, rapports sociaux de sexe ET division sexuelle Du travail.** Cahiers Du GEDISST, Paris, v. 3, p. 55-65, 1992.

VENZKE, C. S. **Educação para a sustentabilidade e o desenvolvimento docente na Administração.** Porto Alegre, 2015.

WEISS, J. **Trabalho e Ideologia:** A Noção de Trabalho Aristotélica e o discurso ideológico em Atenas no século V. In: História: Ensino e Pesquisa. V.1. n.3 Porto Alegre, RS: Mercado Aberto, 1896.

WIGGLESWORTH, C. **SQ21:** The Twenty-One Skills of Spiritual Intelligence. Midpoint Trade Books Incorporated. 2014.

ZOHAR, D. **Spiritual Intelligence:** The Ultimate Intelligence. London: Bloomsbury Publishing Group, 2012.

### ARTIGO III – A PESQUISA EMPÍRICA

O Artigo III é resultado de um projeto de pesquisa realizado em uma instituição pública do estado do Rio Grande do Sul. Nesse recorte aqui apresentado, o título provisório é:  
*“O Dano Existencial à luz da Polissemia do Trabalho: um estudo com servidores de uma instituição pública estadual”.*

#### **Resumo**

O artigo parte da premissa da indissociabilidade entre vida e trabalho, assim como da existência, no serviço público, de um campo profícuo para essa pesquisa. Seu objetivo foi analisar empiricamente os modos pelos quais o dano existencial pode vir a se apresentar à luz da polissemia do trabalho. Para tanto, utilizou-se de um estudo com servidores de uma instituição pública estadual para identificar as possíveis conexões entre trabalho polissêmico e dano existencial. Em relação ao método, sua primeira parte foi realizada, através de instrumentos quantitativos com questões fechadas que versavam acerca de elementos como “fatores de riscos psicossociais” e “violência psicológica no trabalho”. Nesses instrumentos, foram incluídas questões abertas que dialogaram diretamente com a temática do Dano Existencial. O período da coleta de dados foi de abril a julho de 2018. Ao todo, nessa etapa, dos 3.830 (três mil, oitocentos e trinta) servidores ativos na instituição, participaram 302 pessoas. A abordagem é quanti-qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, e os dados foram analisados através de análise de conteúdo. Entre as principais conclusões está a inter-relação entre as características do dano existencial, na forma como é percebido pelas vítimas, com as diferentes facetas da polissemia do trabalho. Tal conclusão incentiva o aprofundamento das pesquisas e aponta para a amplitude e a concretude do dano existencial no trabalho.

#### **Palavras-Chave**

Dano Existencial. Polissemia do Trabalho. Riscos Psicossociais. Serviço Público.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade fundamental do ser humano, uma categoria central, um lugar de vínculo social, de desenvolvimento pessoal, produtor de identidade e subjetividade. Mas, para que o trabalho cumpra essas funções, ele deve ser realizado em condições mínimas de qualidade, o que nem sempre acontece (BERNAL, 2010). Trata-se de um fenômeno polissêmico, multifacetado, com sentidos e significados muito particulares e com reflexos muito próprios à vida de cada indivíduo.

Alcança-se aqui que o trabalho em sua polissemia é aportado em dez perspectivas complementares: fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política, legal, psicológica e social (COLOMBY; COSTA, 2018). Também compreende-se que o trabalho pode impactar positiva ou negativamente na vida das pessoas. Dito em outras palavras, a atividade laboral pode gerar tanto ganhos como danos à existência de cada trabalhador.

Nesse sentido, destaca-se que o Direito do Trabalho já reconhece e denomina como Dano Existencial o instituto jurídico que decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; 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 (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGAS, 2013).

Oriundo do direito italiano, o dano existencial diz respeito, principalmente, aos danos causados à frustração do projeto de vida e à vida de relações, tendo em vista a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. Estes elementos fundamentam uma série de pleitos ressarcitórios e demonstram-se aptos diante dos referidos elementos comprobatórios (AGUIAR *et al*, 2019).

Ao levar o olhar do aporte do dano existencial ao âmbito do trabalho, destaca-se que, no serviço público, esse cenário pode ser ainda mais agravado. Esse cenário pode se complexificar dado que, com o atrativo da estabilidade, as relações de trabalho perduram por mais tempo. Não obstante, da mesma forma que o tempo de permanência em uma organização pública traz vantagens (como gratificações, adicionais, licenças, etc.), também pode vir carregado de sofrimentos e prejuízos de ordem psicológica, física e social. Dito de outra forma, os atos de desrespeito ao trabalhador, muitas vezes ultrapassando limites que

beiram à perversidade, quando ocorrem, podem ser mais prolongados e até serem mais graves no sistema público quando comparado ao sistema privado (HIRIGOYEN, 2011).

Assim, nesse cenário e para além das lentes jurídicas, o presente artigo teve como objetivo analisar empiricamente os modos pelos quais o dano existencial pode vir a se apresentar à luz da polissemia do trabalho. Para tanto, utilizou-se de um estudo com servidores de uma instituição pública estadual para identificar as possíveis conexões entre trabalho polissêmico e dano existencial. Partiu-se da premissa da indissociabilidade entre vida e trabalho, assim como da existência, no serviço público, de um campo profícuo para essa pesquisa. O artigo apresenta-se nas seguintes subdivisões: introdução, referencial teórico, procedimentos metodológicos, apresentação, análise e discussão dos dados e considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A noção de trabalho e a sua importância confunde-se com a própria história da humanidade, trazendo diferentes significados em épocas distintas (AGUIAR *et al.*, 2019). É consensual que o trabalho é central em nossas vidas e sociedade, ou seja, a sociedade tem como eixo organizador o **trabalho** (ANTUNES, 2002; DEJOURS, 2004; MOW, 1987). Nesse sentido, destaca-se que diferentes pesquisas defendem que esse constante objeto de estudo pode apresentar aspectos positivos e negativos e ser gerador de prazer e/ou de sofrimento. Ainda por ter sua concepção contributiva para indivíduos e sociedade ou ainda pelos efeitos danosos aos envolvidos direta ou indiretamente nas mais diversas atividades laborais, o fenômeno trabalho se mantém imperativo como objeto prioritário de pesquisa e de reflexão (CATTANI; HOLZMANN, 2011).

### 2.1 OS FATORES PSICOSSOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Nesse contexto, os fatores que apresentam a capacidade de afetar o desenvolvimento do trabalho e a saúde do trabalhador de forma positiva ou negativa têm sido nomeados de **fatores psicossociais** por estudiosos do trabalho e da área da saúde. Segundo Jiménez (2011), a terminologia “fatores psicossociais” apareceu em meados da década de oitenta do século passado. Foi referida pela primeira vez pela Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1986) que definiu que os **fatores psicossociais** estão relacionados à influência mútua que se dá entre o conteúdo do trabalho, o modo de realização da tarefa, as relações entre as pessoas e a forma como o trabalhador percebe e avalia essas questões. Já quando esses fatores ensejam danos à saúde e/ou estão associados ao sofrimento psíquico no trabalho, recebem a

denominação de **riscos psicossociais** (ILO, 1986; COSTA; SANTOS, 2013). Isto é, podem ser assim classificados quando características do trabalho são avaliadas como negativas pelo trabalhador e originam sofrimento e/ou ameaçam a sua saúde, especialmente, relacionados aos danos mental e social.

Nas discussões que envolvem as ciências jurídicas, o conceito de **Dano Existencial** vem ganhando força para também denunciar os efeitos nefastos que o trabalho pode ter na vida das pessoas (ALISKI, 2015; CARVALHO NETO, 2015). Trata-se de um instituto jurídico pertencente ao campo de estudo da responsabilidade civil, que passou a ser previsto expressamente dentre as hipóteses de dano extrapatrimonial trazidas pela Lei nº 13.467/17 chamada de Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017).

O Dano Existencial “nasceu” no Direito Italiano na década de 1950, em decorrência da necessidade de se ampliar o campo de abrangência da responsabilidade civil para que o Direito pudesse acompanhar a evolução social. Em seguida, surgem institutos equivalentes como o “*préjudice d’agrement*” no Direito Francês e a ideia de “*loss of amenities of life*”, no Inglês (COELHO, 2018). No Brasil, vem ganhando cada vez mais espaço, visibilidade concreta e empreendendo esforço em sua distinção em relação ao dano moral, mas não só. Os diferentes danos, por vezes, se confundem entre si e, haja vista a recente trajetória do conceito do dano existencial, isso pode vir a acontecer com uma frequência ainda maior.

Portanto, no que se refere ao *dano moral*, esse não deveria ser confundido com o dano existencial, pois a reparação pelo primeiro visa a compensar, ainda que por meio de prestação pecuniária (em dinheiro), o desapareço psíquico representado pela violação do direito à honra, liberdade, integridade física, saúde, imagem, intimidade e/ou vida privada. O dano existencial, por sua vez, independe de repercussão financeira ou econômica, e não diz respeito à esfera íntima do ofendido, ou seja, dor e sofrimento que são mais característicos ao dano moral. Logo, o dano existencial trata-se de um dano que decorre de uma frustração ou de uma projeção que impede a realização pessoal do ser humano com perda da qualidade de vida e, por conseguinte, modificação *in pejus* (em prejuízo) da personalidade dele como um todo. Nesse aspecto, o dano existencial impõe a reprogramação e obriga um relacionar-se de modo diferente no contexto social. Resumidamente, o que o distingue do dano moral é que este tem repercussão íntima, a sua dimensão é subjetiva e não exige prova, ao passo que o dano existencial é passível de constatação objetiva (CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015).

Ademais, a distinção entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da

vida da pessoa (SOARES, 2009). Nesse sentido, enquanto o dano moral incide sobre o ofendido, de maneira muitas vezes simultânea à consumação do ato lesivo; o dano existencial, geralmente, manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que só o tempo é capaz de caracterizar (CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015). Quanto ao *dano moral puro*, este se diferencia, pois abarca, somente, a esfera interior da pessoa, enquanto que o dano existencial engloba todas as alterações nocivas à vida cotidiana da vítima, em todos os seus componentes relacionais (SOARES, 2009).

É por isso que, até o momento, na literatura jurídica o dano existencial é alicerçado em dois eixos: no **dano ao projeto de vida** e no **dano à vida de relações**. No primeiro, o foco está na impossibilidade da vítima dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida, seja de forma total ou parcial (FROTA; BIÃO, 2010). O segundo está relacionado aos prejuízos impostos às relações interpessoais de um indivíduo nos seus mais diversos ambientes e contextos. Ou seja, o dano à vida de relações contempla todo acontecimento que incide negativa e consistentemente sobre a coexistência de alguém, seja de forma temporária ou permanente (FROTA, 2013).

## 2.2 AS HIPÓTESES JURÍDICAS DO DANO EXISTENCIAL E A POLISSEMIA DO TRABALHO

Ao abordar a temática do dano existencial, hipóteses jurídicas e jurisprudências já reforçam e comprovam a tese de sua ocorrência no ambiente laboral. Em sua maioria os casos ajuizados que se movimentam na justiça do trabalho brasileira se apresentam em relação à **jornada extenuante de trabalho**. Isso se dá quando a pessoa-trabalhador vê sua existência resumida ao trabalho em jornadas tão exaustivas que sequer há anseio de ter uma vida social, pessoal e familiar (CERUTTI, RUBERT, RODRIGUES, 2015).

O Poder Judiciário do Brasil também “engasta no círculo do dano moral o dano ao projeto de vida, mormente em casos de **acidente de trabalho**” que podem vir a comprometer a rotina e a forma de viver dessa vítima (FROTA; BIAO, 2010, p. 155). De forma muito próxima, as vítimas de LER (Lesão por Esforço Repetitivo)/DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), frequentemente, além de terem sua saúde comprometida, se veem muitas vezes ceifadas das realizações de seus projetos de vida sejam eles pessoais ou profissionais (ROZZETTO, 2017).

É possível também observar que o dano existencial pode vir a se apresentar nas relações de trabalho, no que diz respeito ao **assédio moral** e também **assédio sexual**.

Hirigoyen (2011) já precedia que o assédio moral no trabalho é um fenômeno destruidor das relações laborais, do ambiente organizacional e, muitas vezes, do próprio trabalhador e pode ser caracterizado como um tipo de violência psicológica com potencial de gerar dano existencial para suas vítimas.

Por sua vez, “o **trabalho escravo**, infelizmente ainda constatado no Brasil, é uma das mais repugnantes formas da prática de dano existencial contra o indivíduo” (ALMEIDA NETO, 2005, p. 33). Logo, o dano existencial associado à escravidão moderna reside na dificuldade "em retomar seus hábitos e seus relacionamentos, quer seja com seus familiares, quer seja com a sociedade, limitando-a em suas possibilidades de viver plenamente os aspectos culturais, de lazer, religiosos e, sobretudo, seu projeto de vida" (AGUIAR *et al.*, 2019, p. 13).

Destaca-se, contudo, que essa lista não é restritiva e muitos dos casos sentenciados, por exemplo, como dano moral, podem ser identificados como dano existencial e novos casos podem vir a ser ajuizados fazendo uso desse novo instituto jurídico dos danos imateriais. Nesse sentido e quando se trata de danos existenciais nas relações de trabalho, estes não podem ser descontextualizados, em uma perspectiva individual, dos seus sentidos e significados e, numa perspectiva social, das diversas e intensas transformações que sofre o trabalho (COLOMBY, VACLAVIK, 2018).

Trabalhos recentes de Colomby (2016), Colomby e Oltramari (2016), Colomby, Salvagni e Costa (2017), Colomby, Oltramari e Rodrigues (2018), Colomby e Costa (2018) têm buscado difundir e ampliar pesquisas que corroboram para a defesa do trabalho como um fenômeno central e polissêmico. Os autores reforçam esse entendimento utilizando-se de dez perspectivas teóricas complementares: fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política, legal, psicológica e social.

Na perspectiva **fisiológica**, discutem-se questões relacionadas ao funcionamento do corpo e suas influências no trabalho, como doenças, acidentes laborais ou envelhecimento. Acrescenta-se ainda a visão mais tradicional aplicada à divisão sexual do trabalho, isto é, que homens e mulheres teriam características distintas e por isso suas funções laborais também seriam diferentes na sociedade. Contudo, ao ampliar este entendimento a partir da ideia de que a distinção entre as atividades masculinas ou femininas deve-se mais à reprodução social e concepção de gênero presente em uma sociedade do que propriamente ao sexo (HOLZMANN, 2011), é possível analisar o trabalho pela perspectiva **cultural**. Essa perspectiva analisa também outras questões, como aquelas relacionadas à forma como são valorizadas, ao longo do tempo, as pessoas (principalmente, as que passam a não condizer

com os “padrões de excelência” requeridos pelas organizações) e as profissões (que pode sofrer alterações e (des)valorizações com base nas transformações socioculturais da sociedade).

A perspectiva **religiosa**, por sua vez, questiona a influência das religiões no modo em que a sociedade se organiza e percebe o fenômeno trabalho, visto que ele é citado desde a bíblia e vem sendo problematizado por diferentes religiões como salvação, castigo, virtude ou resultado de ordens divinas. Bastante próxima a essa discussão, está a perspectiva **espiritual**, que aqui é compreendida como um sentimento humano universal. Ao mesmo tempo, se caracteriza como um caminho mais pessoal, privado e inclusivo, com componentes relacionados à vida interior, ao trabalho significativo e à relação com a comunidade (KARAKAS, 2010).

Em todas essas abordagens, uma perspectiva **ideológica** pode ser perpassada na relação que as pessoas estabelecem e percebem o trabalho. Por ideologia, aqui se compreende os modos de enxergar o mundo que tendem a ser compartilhados com um grupo, entre indivíduos (LÖWY, 1993; HOROCHOVSKI; TAYLOR, 2001). Resumidamente, a partir desta perspectiva, o trabalho poderia ser percebido como libertação ou alienação. Já na perspectiva **econômica**, o trabalho representa fonte de renda, riquezas ou segurança financeira e possibilita aos trabalhadores projetar minimamente seu futuro, organizando suas vidas e trazendo expectativas de ascensão social (CATTANI; HOLZMANN, 2011). Na perspectiva **política**, reforça-se a importância de se discutir as relações de poder presentes no fenômeno em questão, assim como problematizar o trabalho como forma de organização social.

Na perspectiva **legal**, o trabalho é visto como sinônimo de emprego, muitas vezes ligado a noções básicas de dignidade e de cidadania. E nessa perspectiva discute-se, por exemplo, questões ligadas à formalidade/informalidade, assim como os direitos sociais relacionados a essa questão. A perspectiva **psicológica** trata de questões subjetivas que dizem respeito à individualidade e que refletem a história pessoal de cada um. Por fim, a perspectiva **social** entende o trabalho como sendo compartilhado por um conjunto de pessoas (SOUZA; TOLFO, 2009).

Dessa forma, o entendimento do **trabalho como um fenômeno polissêmico, assim como os danos dele decorrentes**, vai ao encontro do que defende Bendassoli (2009), ao afirmar que o sentido do trabalho pode ser plural, formado por influências diversas sem que, necessariamente, um se sobressaia ao outro.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este artigo teve como campo de pesquisa uma organização pública estadual localizada no sul do Brasil. É oriundo de um projeto de pesquisa mais amplo realizado em parceria interinstitucional, entre pesquisadores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS e Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, que ocorreu no ano de 2018. Destaca-se que essa investigação foi demandada pelo sindicato da categoria devido a diversos relatos recebidos acerca dos efeitos negativos do trabalho na vida dos servidores dessa organização. Considerando, portanto, o escopo do projeto que envolvia diversos elementos do fenômeno trabalho, esse artigo tem como foco as discussões no âmbito do Dano Existencial.

A primeira parte do projeto de pesquisa foi realizada através de instrumentos quantitativos que versavam acerca de elementos como “fatores de riscos psicossociais” e “violência psicológica no trabalho”. Nesses instrumentos, oportunizou-se incluir seis questões abertas que dialogassem mais diretamente com a temática do Dano Existencial. Nesse sentido, optou-se pelas seguintes:

#### Quadro 1 - Questões abertas relacionadas ao Dano Existencial

Nº	Código <sup>7</sup>	Questão
1	Q1	Os problemas enfrentados em relação ao trabalho geraram algum tipo de reflexo aos seus
2	Q2	Fale mais sobre isso:
3	Q3	Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?
4	Q4	Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?
5	Q5	Como faz para lidar com essas dificuldades?
6	Q6	Que sugestões você teria para amenizar/modificar essas dificuldades?

Fonte: Elaborado pelo autor.

Essas perguntas eram antecedidas por um **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)** que versa sobre os tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais causados, essencialmente, pelo trabalho. O protocolo também contribui para compreensão da forma de gestão utilizada na organização, o contexto de trabalho e as vivências em relação ao trabalho realizado.

Além disso, no mesmo formulário disponibilizou-se o **Questionário de Atos Negativos (QAN)** que investiga comportamentos negativos e conflitos que podem vir a gerar

<sup>7</sup> Esses códigos serão utilizados na apresentação, análise e discussão dos resultados. Para complementar, a informação do respondente se dará por número único de identificação, ficando da seguinte forma: (Q2, R184), por exemplo. Nesse caso, refere-se à resposta da Questão 2 e ao respondente identificado pelo número 184.

algum tipo de violência psicológica em decorrência do trabalho, como assédio moral. Por fim, um **Questionário sociodemográfico e laboral** buscou levantar algumas informações pertinentes para caracterização dos participantes.

O estudo foi submetido ao **Comitê de Ética em Pesquisa** e aprovado por estar adequado ética e metodologicamente de acordo os procedimentos para pesquisa com seres humanos, conforme a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CAAE: 84385718.7.0000.5344). A **coleta de dados** foi realizada majoritariamente de forma *on-line*. O *link* encaminhado para o e-mail dos servidores dava acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e ao questionário com todos os formulários e perguntas. Os endereços de *e-mail* foram disponibilizados pelo sindicato em parceria e com a autorização da instituição pública. Além disso, versões foram impressas e encaminhadas aos locais de trabalho para que os servidores também tivessem essa alternativa.

O período da coleta de dados foi iniciado em abril de 2018 e finalizado em julho de 2018. Ao todo, nessa etapa, dos 3.830 (três mil, oitocentos e trinta) servidores ativos na instituição, participaram 302 pessoas, excluída a gestão superior e os trabalhadores em contrato de terceirização por não fazerem parte do mesmo sindicato demandante da pesquisa.

No que se refere à **análise dos dados**, enquanto o projeto de pesquisa teve uma **abordagem quanti-qualitativa** esse artigo tem como foco a **análise qualitativa**, utilizando os dados quantitativos como forma de contextualização. Trata-se de um estudo de natureza exploratória (GIL, 2010).

Todas as análises descritivas e de associação foram conduzidas no programa *Statistical Package for the Social Sciences - SPSS for Windows* (versão 22). Para verificar possíveis associações entre as variáveis foi utilizado o teste de associação qui-quadrado, sendo considerado estatisticamente o nível de significância de  $p < 0,05$ .

As respostas das questões abertas do questionário foram submetidas à análise de conteúdo (BARDIN, 1977/2011). A descrição analítica das respostas compreendeu três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. A presença de dois juízes, especialistas em estudos do trabalho, garantiu a confiabilidade à categorização e aos cálculos relacionados à frequência das respostas.

Quanto às categorias de análise, partiu-se de dois grupos *a priori*: 1) hipóteses jurídicas e 2) perspectivas da polissemia do trabalho. Isto é, notou-se a necessidade de abarcar no estudo tanto as **hipóteses jurídicas** em que a literatura já estabelece a possibilidade de dano existencial, assim como a **polissemia do trabalho** que tem potencial de incluir a subjetividade que se apresenta no campo da percepção dos próprios indivíduos acerca desses

possíveis danos às suas existências. Por fim, também foi considerada outra categoria (*a posteriori*) que emergiu na análise de dados visando o aprofundamento da temática abordada, a saber: **a falta de reconhecimento no trabalho.**

## 4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

Participaram da pesquisa 302 servidores públicos que atuam em uma instituição localizada em um estado no Sul do Brasil. Em uma análise estatística descritiva, quanto às variáveis biossocioprofissionais, a amostra apresentou a seguinte distribuição em relação ao sexo: 45% homens e 55% mulheres. A idade variou entre 17 e 69 anos, sendo 42 anos a idade média e 9,11 anos o desvio padrão. Quanto à etnia, a maioria (80,5%) declarou-se branca. O estado civil prevalente foi o casado/em união estável (67,2%).

Dos participantes que responderam à orientação sexual (n=228), se autodeclararam como heterossexuais, correspondendo ao percentual de 100%. Relativamente ao nível de escolaridade, 51% da amostra pertencem ao nível superior, sendo que 38,3% dos participantes são pós-graduados, 8,7% possuem ensino superior incompleto e 2% até o ensino médio. Quanto às características profissionais, o tempo médio de serviço variou de 11 meses a 29 anos, com média de 11 anos e desvio padrão de 5,8 anos. A maioria dos respondentes (93,7%) não é detentora de função de confiança.

**Quadro 2: Descrição dos dados biossocioprofissionais.**

Resultados		Amostra total	
		N	%
<b>Sexo</b>	Feminino	166	55,0
	Masculino	136	45,0
<b>Idade</b>	Média±DP (amplitude)	42±9,11 (17 – 69)	
<b>Etnia</b>	Branco	243	80,5
	Negro	6	2,0
	Pardo	12	3,9
	Sem resposta	2	0,6
<b>Escolaridade</b> (n=298)	Até Ensino Médio	6	2,0
	Superior Incompleto	26	8,7
	Superior Completo	152	51,0
	Pós-Graduação	114	38,3
<b>Estado Civil</b> (n=296)	Solteiro	73	24,7
	Casado/União Estável	199	67,2
	Divorciado/Separado	21	7,1

Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação a alguns dados de saúde, destaca-se que: 18,9% (n=57) estiveram afastados por problemas de saúde apenas no último ano; 32,1% (n=97) iniciaram algum tratamento de saúde mental (psiquiátrico/psicológico) após o ingresso na Instituição, o qual tem relação com a situação de trabalho e 25,5% (n=77) passaram a fazer uso frequente de medicamentos (tais como ansiolíticos ou antidepressivos) a partir do tratamento.

## 4.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DOS DADOS QUANTITATIVOS

Para fins de contextualização, esse tópico teve como objetivo apresentar um levantamento acerca dos riscos psicossociais no trabalho dos servidores na Instituição com fins de caracterização da instituição pesquisada. Trata-se de uma instituição pública estadual (sul do Brasil), com unidades espalhadas por todo território e compreendida como um órgão autônomo dos demais poderes (executivo, legislativo, judiciário), mas que apresenta características semelhantes à organização do trabalho do poder judiciário.

Entende-se a **organização do trabalho** como um "cenário" do trabalho, preditor das vivências de sofrimento e das possibilidades de mediação dessas vivências (FACAS, 2013). Nesse sentido, o instrumento PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho) foi utilizado na pesquisa com o objetivo de auxiliar na análise das representações relativas à natureza e divisão das tarefas, normas, autonomia, controles e ritmos de trabalho no "cenário" pesquisado, pois trata dos instrumentos, dos protocolos de trabalho, da velocidade de execução, do tempo atribuído à deliberação com os colegas e do número de pessoas para realizá-lo.

Para fins de exemplificação desses elementos, segue a fala de R289<sup>8</sup> quando questionado qual seria sua principal dificuldade no trabalho: "volume de trabalho totalmente desproporcional em relação ao número de servidores e à quantidade de trabalho" (Q4<sup>9</sup>, R289). Em termos coletivos, podemos indicar que os itens da pesquisa que apresentaram mais insatisfação foram relativos à *menor flexibilidade nas normas para execução das tarefas; menor participação dos funcionários nas decisões; valorização da hierarquia e grande importância dada para as regras na organização.*

Não se deve perder de vista que o trabalho favorece a saúde mental quando permite conciliar os interesses organizacionais às necessidades da pessoa-trabalhador, estabelecendo a possibilidade de discussão e negociação de questões cruciais para a execução das atividades

<sup>8</sup> Os respondentes da pesquisa foram nomeados conforme sua ordem de participação, de R1 a R302.

<sup>9</sup> As questões expostas no Quadro 1 serão identificadas de Q1 a Q6.

realizadas, a permitir que os trabalhadores possam ser atores ativos, participem da gestão e façam uso da sua inteligência prática (POOLI *et al.*, 2019).

Considerando que 32% dos participantes referiram **adoecimento mental** após o ingresso na Instituição, é possível inferir que a Organização do Trabalho tenha contribuído negativamente para a saúde de seu corpo funcional. Nesse sentido, esse resultado está alinhado aos estudos de Dejours (2008) que sustentam que a Organização do Trabalho, assim como pode favorecer a criatividade, inventividade, engenhosidade na solução dos impasses encontrados pelo trabalhador na execução das tarefas também pode viabilizar o sofrimento/adoecimento.

Relativamente ao **Esgotamento Mental**<sup>10</sup> destacaram-se os itens relacionados ao trabalho considerado como *desgastante, cansativo e com sobrecarga*. Os dados convergem à lógica de gestão e concepção de trabalho neoliberal e capitalista que atingiu o Estado brasileiro e foi adotada pela administração pública em muitos sentidos, nem sempre considerando as características e especificidades de cada serviço público. Entre as transformações ocorridas frisam-se: adoção de critérios de qualidade para planejamento e organização do serviço; a padronização nos atendimentos, com foco no cidadão-usuário; a adoção de medidas de desempenho para avaliação dos serviços prestados, com critérios de desempenho individual e organizacional; automação e uso da tecnologia de informação no processo de trabalho; contratação de trabalhadores temporários. Muitas vezes, essas alterações favorecem o foco produtivista, a intensificação do trabalho, as pressões por resultados, a competição, acarretando sofrimento e adoecimento dos trabalhadores, nos moldes relatados pelos participantes (GUIMARÃES, 2009).

Além disto, o risco médio apresentado nos **Danos Sociais e Físicos**<sup>11</sup> já demonstram prejuízos na saúde. Os itens mais pontuados pelos participantes relativamente aos Danos Físicos foram *dores nas costas; alterações do sono e dores no corpo em geral, agravos relacionados à sobrecarga de trabalho*, antes mencionada. Os Danos Sociais referem-se a comportamentos de isolamento e dificuldade nas relações. No caso, parecem estar relacionados à presença de coletivos de trabalho desiguais, conforme se depreende dos exemplos contidos no quadro 4 (dificuldades enfrentadas no trabalho). Quando vigentes nas relações estabelecidas no contexto de trabalho, atributos como a confiança, a cooperação, a ajuda, o apoio, a amizade e o reconhecimento favorecem a resistência ou minimização do

<sup>10</sup> Dados obtidos com base no Fator da Escala de Sofrimento Patogênico-ESPT que faz parte do PROART.

<sup>11</sup> Dados obtidos com base no Escala de Danos-EDT que também integra o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho.

sofrimento, bem como o prazer. Consequentemente, auxiliam na manutenção e promoção da saúde dos trabalhadores (BRUCH; MONTEIRO, 2011). O oposto - desrespeito, individualismo, falta de reconhecimento -, pode causar sofrimento, contribuindo, por conseguinte, para o adoecimento psíquico e físico.

#### 4.3 ANÁLISE DE POTENCIALIDADES DO DANO EXISTENCIAL

Dos dados apresentados para fins de contextualização, pode-se considerar que algumas evidências são dadas em relação ao **potencial de dano existencial** presente nas relações de trabalho estabelecidas na instituição pesquisada. O objetivo dessa seção é evidenciar esses aspectos, de maneira que dialoguem de forma mais direta com o conceito aqui proposto.

Para isso, partiu-se das respostas às questões já apresentadas no quadro 1. Do total de 302 respondentes, 111 (36,75%) responderam negativamente ao questionamento 1 (Q1): “*Os problemas enfrentados em relação ao trabalho geraram algum tipo de reflexo aos seus projetos de vida e/ou relacionamentos (amigos, família, cônjuge, comunidade, etc.)?*”. Já 191 (63,24%) responderam “sim” a essa questão. Desses, foi realizada a análise dos elementos referentes à potencialidade para dano existencial<sup>12</sup>. Essa análise baseou-se nas respostas das questões seguintes, em que os servidores relataram as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e os reflexos dessas experiências em outras esferas da vida, que não a profissional. Após a análise, 22 (vinte e dois) participantes foram categorizados com baixa potencialidade para dano existencial e, sendo assim, foram retirados da amostra. Por baixa potencialidade os juízes entenderam questões com grande possibilidade de relacionamento com outras variáveis que não somente o trabalho; aspectos temporários; e aspectos que não se incluíam no conceito de dano existencial.

Como exemplo, pode-se analisar a resposta de R1: “Falta de motivação para progredir” (Q2, R1). O participante respondeu afirmativamente que os problemas enfrentados em relação ao trabalho geram reflexos em sua vida, contudo a sua “justificativa” se deu em relação à falta de motivação em progredir [em sua carreira]. Os juízes compreenderam que não havia elementos suficientes para caracterização de dano existencial em potencial. Contudo, não se descarta a importância do relato, da sua escuta e reflexão.

Em outros casos, como o R257, houve respostas negativas acerca dos reflexos do trabalho na vida pessoal, ao mesmo tempo em que a resposta foi complementada com: “Carga

---

<sup>12</sup>Essa análise foi realizada pelo pesquisador e mais dois juízes. Ocorreu por rodadas, em que cada juiz fez sua interpretação à luz da literatura jurídica, com foco no dano ao projeto de vida ou à vida de relações. Posteriormente, de forma coletiva, os três pesquisadores analisaram conjuntamente as respostas e sanaram suas dúvidas.

excessiva de trabalho, extenuante até” (Q4/R257). Nestas situações, os respondentes também foram desconsiderados da amostra. Esse concordar com o respondente, de que não houve reflexos negativos, mantendo o elemento “carga excessiva” fora do rol de potencialidade do dano existencial, nesse caso, se dá por dois motivos: primeiro, pelo esforço em se manter a percepção do respondente, buscando respeitar sua subjetividade. Soma-se a isso, o entendimento do TST – Tribunal Superior do Trabalho de que “a jornada de trabalho prorrogada, ainda que em excesso, não enseja, por si só, direito ao pagamento de indenização por dano moral [existencial], cabendo ao empregado comprovar a lesão efetiva, visto tratar-se de fato constitutivo do direito postulado”<sup>13</sup> (BRASIL, 2018).

Por outro lado, em três casos os juízes tiveram que incluir no grupo de servidores com potencial dano existencial, respondentes que haviam sinalizado na Q1 que não acreditavam ter sido vítimas dos reflexos do trabalho em seu cotidiano. Um desses casos é o R252 que originalmente respondeu “Não” a questão 1, mas complementou da seguinte maneira:

Recebi uma avaliação que me prejudicou numa promoção (que são raras no cargo). Tive crise de choro no serviço, a ponto de precisar ir para casa. Tive diminuição de imunidade, perda de vitaminas, que acarretou, fisicamente, na fratura de um dente e fratura na perna. Fiquei 120 dias afastada do emprego. (Q2, R252)

Não foi um fato isolado, mas foi a primeira vez que me senti prejudicada financeiramente com a perseguição da chefia. Faço acompanhamento psicológico desde 2015, porque sozinha não conseguia superar o assédio moral que sofro no serviço. (Q3, R252)

Percebe-se aí que há uma forte possibilidade de que o trabalho esteja sendo causador de dano à existência dessa pessoa, de forma que aspectos fisiológicos, como a baixa de imunidade, e aspectos psicológicos se mostram evidentes, como a denúncia através do choro. Além disso, do ponto de vista do Direito, uma das bases do dano existencial é o assédio moral.

Com base no exposto, focou-se na análise dos 169 casos em que, juntamente com o pesquisador, os juízes mantiveram, excluíram ou incluíram a potencialidade ao Dano Existencial.

---

<sup>13</sup> PROCESSO Nº TST-RR-1882-84.2016.5.12.0031.

#### 4.4 CATEGORIAS PARTINDO DAS HIPÓTESES JURÍDICAS

##### 4.4.1 Jornada Exaustiva de Trabalho

Sob o entendimento de jornada exaustiva habitual, o dano existencial já apareceu como entendimento para o excesso de horas extras em casos de trabalhadores a exemplo de bancários (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013). A categoria aqui apresentada vem a reforçar essa hipótese de dano existencial, a partir da fala dos respondentes a seguir: “A jornada estendida prejudica os relacionamentos pois exaure e extenua o servidor que se deprime e deixa enfraquecer seus laços familiares e de amizade” (Q2, R36); “Sobrecarga de tarefas. O número de tarefas é impossível de ser vencido, porém me sinto na obrigação de conseguir terminar tudo. Muitas vezes sacrifico meu horário de intervalo, além de trabalhar cerca de 3 ou 4 horas a mais por dia” (Q4, R39); “acabo por fazer muitas horas extras, frequentemente tarefas atrasam pelo excesso de trabalho” (Q5, R38)

Dessa forma, é preciso “ressaltar, e de forma enfática, que não é apenas a inadimplência das parcelas correspondentes à sobrejornada que torna o seu uso indiscriminado e abusivo, como uma estratégia gerencial, um mal para o empregado”, como pode ser observado em alguns entendimentos. Dito isso, em um contexto de dano existencial, reforça-se que “ainda que as horas suplementares sejam corretamente quitadas, o prejuízo que essa política causa ao trabalhador, impedindo-o de desfrutar do convívio com seus amigos, fazendo-lhe perder a oportunidade de ver seus filhos crescer e, por vezes, privando-o até mesmo do direito de exercer seu credo religioso, subsistirá” (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013, p. 01).

Além disso, a exemplo de R11, pode-se constatar a multiplicidade de trabalho envolvida para alguns desses servidores. Argumenta-se, então, que a jornada exaustiva de trabalho vá além da sobrejornada e seja pensada também em sua intensidade materializada no cotidiano e nos efeitos que isso pode acarretar no cotidiano dos trabalhadores: “Carga de trabalho se torna pesada em face da diversidade de matérias de atuação (infância, saúde, ambiental, consumidor, patrimônio histórico, cível e criminal, judicial e extrajudicial)” (Q4, R11).

Defende-se aqui que a jornada exaustiva é composta pela imbricação da intensidade e da extensividade do trabalho, aumentando as exigências de produtividade do trabalhador para se ajustar às demandas do capital. Nesse sentido, a exaustão ocorre quando o ritmo das atividades se sobrepõe ao alongamento da carga horária de trabalho e afeta outras esferas sociais. A aceleração desses movimentos, sob os quais tudo se torna prioridade, quanto à

disponibilidade absoluta por meio das tecnologias de informação e comunicação (TICs) podem levar ao desgaste físico e psicológico, afetando a saúde do trabalhador e colocando-o em condições de neoescravidão (MARINHO; VIEIRA, 2018).

De forma não muito distante, o servidor identificado como R68 (Q2) afirma que a jornada de trabalho cansativa impossibilita a realização de atividades fora do trabalho. Logo, pode-se presumir a denúncia de que sua vida se resume ao trabalho, ao passo que complementa que o cansaço acaba por tirar o ânimo para realizar outras atividades (Q1). A fala de R97 aborda o mesmo tom quando se refere à jornada de trabalho extenuante: “*Quando a carga de trabalho se torna exaustiva, sinto-me sem forças para viver fora do ambiente de trabalho. É como se o trabalho sugasse todas as forças*” (Q2, R97). Já R22 argumenta:

Quantidade de trabalho, alto grau de exigência de qualidade em pouco tempo disponível para minutar cada uma das peças, falta de percepção da chefia em relação a esta quantidade invencível e nenhum reconhecimento ou incentivo pelo trabalho realizado, nem a nível de chefia direta e nem da própria instituição (Q4, R22).

Por isso, mostra-se imperativo o estudo das características da jornada de trabalho de maneira conceitual mais profunda, possibilitando a ampliação do entendimento sobre a relação entre a jornada de trabalho e o trabalhador, paciente de uma relação opressora e ofertante de um trabalho cada vez mais intensivo, extensivo e exaustivo (MARINHO; VIEIRA, 2018).

#### **4.4.2 Assédio Moral**

Por meio do Questionário de Atos Negativos (QAN) foi possível mapear as ocorrências de violência psicológica, incluindo o assédio moral. Com base nos resultados do instrumento, que são classificados em três variáveis categóricas (“Não Sofreu Violência e Assédio Moral”, “Sofreu Violência Psicológica” e “Sofreu Assédio Moral”), verificou-se que 44,4% dos participantes foram submetidos a práticas de Assédio Moral, levando em consideração a frequência das respostas *mensalmente, semanalmente e diariamente*. Contudo, partindo do pressuposto que a presença de quaisquer atos negativos configura violência psicológica (EINARSEN; HOEL; NOTELAERS, 2009) e se fossem consideradas também, a frequência das assinalações *de vez em quando* para quantificar a violência psicológica, haveria um percentual ainda maior. Ademais, entende-se que se persistentes os comportamentos negativos e/ou hostis, a evolução para assédio moral no trabalho é certa (EINARSEN, 2005; HIRIGOYEN, 2011; LEYMANN, 1996).

Logo, compreende-se que a “violência no trabalho” abarca todos os tipos de violência, que podem se apresentar de diferentes formas: física, sexual, psicológica e moral. Porém, independentemente do tipo “qualquer conduta abusiva, como comportamentos, gestos, palavras, omissões, silêncio, pressões emocionais, atos que atendem pela repetição, causando dano à personalidade, à dignidade psíquica ou física, ameaçando o emprego ou degradando o ambiente de trabalho” caracterizam a violência psicológica (OIT; OMS, 2002, p.3). A violência, por vezes, pode ser usada como estratégia dentro de um contexto organizacional, em outras palavras, pode ser intencional. De qualquer maneira, sendo intencional ou não, os atos de violência têm consequências negativas sobre a saúde dos trabalhadores e podem se tornar assédio moral quando repetitivos e persistentes. O relato de R26 evidencia os abusos sofridos no ambiente laboral, bem como o impacto desses atos em sua saúde física e mental:

Tive problemas no meu ambiente de trabalho anterior, os quais acarretaram, inclusive, meu afastamento em licença-saúde por cerca de duas semanas. Faço há cerca de um ano tratamento psicológico (terapia) devido ao estresse, à ansiedade, à irritabilidade causadas em face do meu adoecimento emocional ocasionado, fundamentalmente, pelos abusos sofridos de antigas chefias (assédio moral). Pelas mesmas razões, fiz e faço uso de medicamento antidepressivo (Q2, R26).

Com base na literatura científica, o assédio moral configura-se como uma conduta abusiva e sistemática dentro das organizações, que acontece de forma gradativa. Logo, trata-se de uma série de perseguições, humilhações e agressões simultâneas, que tem como propósito desestabilizar a vítima emocionalmente (BARRETO, 2003; HIRIGROYEN, 2005). Nesse sentido, percebem-se, por meio da fala de R26, que as situações de violência vivenciadas podem ter diferentes motivações: *“desde que ingressei na instituição, os problemas de relacionamento que tive foram derivados de abusos (perseguições) de chefias, ora com, ora sem a participação de “colegas”, pelas mais diversas razões” (Q4, R26)*. E são percebidas pela vítima como situações persistentes e sistemáticas (perseguições): *“Não foi um fato isolado, mas foi a primeira vez que me senti prejudicada financeiramente com a perseguição da chefia. Faço acompanhamento psicológico desde 2015, porque sozinha não conseguia superar o assédio moral que sofro no serviço” (Q3, R252)*. Em ambas as falas o que fica evidente é a instabilidade emocional causada pelo ato: *“algumas chefias com as quais trabalhei não deram conta do trabalho que lhes competia e, em razão disso, atribuíram uma demanda exagerada, tentando fazer com que eu “perdesse o controle” razões” (Q4, R26)*.

Nesse sentido, entende-se que o assédio moral pode envolver duas grandes perspectivas (ao mesmo tempo): a do assédio pessoal, relacionado às questões de relações interpessoais; e a do assédio organizacional, associado a demandas do contexto, processo e da

gestão do trabalho (SOBOLL, 2008). Conforme relata R138, o reflexo do assédio moral nos relacionamentos é inevitável:

Sim. A vivência em um contexto de constante conflito, insensibilidade, desconfiança e de abuso, inevitavelmente, repercutem na vida pessoal e nos relacionamentos. Quando eu falo em abuso, estou falando de uma [chefia] que não tem o mínimo respeito pelos servidores, que exige a realização de tarefas fora da atribuição dos servidores, de tarefas desnecessárias, medíocres; uma chefia que condiciona a concessão de folgas e férias à realização de tarefas em desvio de função ou favores pessoais (Q1, R138).

Já sob a perspectiva do assédio organizacional, a fala de R36 evidencia aspectos negativos relacionados ao contexto de trabalho, que corroboram para o assédio: *“falta de participação nas decisões de serviço, elevada carga de trabalho, frustração acerca da impossibilidade de autodeterminar o cumprimento do serviço, assédio moral”* (Q4, R36). Por isso, destaca-se a importância de se levantar informações de ambas as perspectivas - das relações de trabalho e da organização do trabalho na qual os trabalhadores estão submetidos.

No instrumento QAN também foi possível verificar que entre os participantes, 51,3% *observaram/testemunham* alguma situação de Assédio Moral no local de trabalho. O que pode ser ilustrado na fala a seguir:

Apesar de, no momento, não estar atravessando problemas mais graves, no passado fui vítima de assédio moral extremamente grave, que comprometeu minha saúde física e mental. Continuo vendo isso acontecer com colegas, sem que a instituição tome qualquer providência para estancar esse abuso e responsabilizar os assediados (Q3, R164).

O impacto do assédio vai além do vivido, pode ser percebido também no convivido. Afinal, em um processo empático tendemos a se colocar no lugar dos outros e sofrer a dor do outro. Ao não ser isso mais possível, entramos na seara da banalização do mal já amplamente discutido desde Hannah Arendt (2004).

Em relação a quem cometeu o assédio, 19,5% dos participantes assinalou ter sido assediado pelo superior hierárquico e 7% sofreu assédio misto (por parte do superior hierárquico e de colegas). Infelizmente, existem diversos relatos que denotam a prática de assédio por parte do superior hierárquico. A seguir, pode-se encontrar uma fala mais relacionada à perspectiva pessoal, de como a vítima percebe as situações vivenciadas:

Falta de respeito pela chefia imediata, falta de consideração pelo trabalho desenvolvido. Somos tratados como objeto, como se não tivéssemos sentimentos, somos coisificados, e se questionamos qualquer tarefa que não seja de nossa atribuição somos taxados como preguiçosos, como se não quiséssemos trabalhar” (Q4, R129).

Já o participante R138, comenta sob uma perspectiva do assédio organizacional, trazendo elementos do contexto laboral:

A minha chefia exige dos servidores e dos estagiários tarefas particulares. A minha chefia exige a realização de tarefas que não estão dentro das minhas atribuições. A minha chefia coloca um servidor contra os outros. A minha chefia fala para os meus colegas que eu não sou uma pessoa confiável, que eu contamina os demais colegas. A minha chefia não respeita a escala de divisão de tarefas do setor, ou seja, ela não pede para quem está responsável por aquela tarefa, mas sim para quem resolve, sobrecarregando aquele servidor. Aqui, quanto mais você trabalha e mais competente você é, mais você é exigido. A minha chefia trata os servidores sempre com grosseria, sem empatia. A minha chefia nunca está, nunca aparece para trabalhar, daí, para compensar, ela exige que os servidores façam parte do trabalho dela para parecer que está tudo em dia e que ela trabalha muito (Q4, R138).

Os poderes hierárquico e disciplinar são os facilitadores da ocorrência deste tipo de violência psicológica contra servidores do Estado, bem como que a prática de atos administrativos fundamentados em critérios de oportunidade e conveniência pode encobrir situações de abuso de poder, presentes, por exemplo, no sistema de avaliação de desempenho e na retirada injustificada de cargos/funções gratificadas. Contudo, mesmo que os atos administrativos sejam utilizados, por vezes, estrategicamente como forma de “encobrir” situações de violência, para os servidores fica evidenciado o abuso conforme aponta R90: *“fui submetido a dois procedimentos disciplinares cuja forma apenas ocultava um conteúdo de puro exercício de poder contra um servidor contra quem desejavam constranger e intimidar (Q2, R90)”*.

Nesse sentido, a modalidade mais comum de Assédio Moral no âmbito do poder público é a vertical-descendente (BATALHA, 2009; FELIPE, 2014, MINASSA, 2012). Logo, esse tipo de assédio acaba por inibir possíveis movimentos de mudanças na cultura organizacional, fazendo com que os servidores fiquem cada vez mais sujeitos a violência: *“enquanto estivermos subordinados à chefia que seria denunciada, não podemos denunciar, porque certamente seremos colocados em disponibilidade ou, na melhor das hipóteses, removido para o outro lado do Estado (Q6, R138)”*.

De acordo com Seligmann-Silva (2011), diversas tarefas podem representar desqualificação e desvalorização para quem as realiza. Além disso, a forma como chefes imediatos manifestam rispidez e menosprezo ao tratar com seus subordinados também é uma forma de desqualificação e desvalorização. Essa percepção de desvalorização é trazida no relato a seguir:

[esse local de trabalho] tem muito a aprender com relação ao tratamento dispensado às pessoas que levam nas costas a instituição (a real força de trabalho: servidores e estagiários), normalmente ignorados e menosprezados, tratados como se réus fossem e não como parceiros de luta por uma sociedade melhor (coisa que nunca vi antes) (Q2, R287).

De acordo com Hirigoyen (2000, p. 12), aquele que menospreza, o agressor, é alguém que “têm necessidade de rebaixar os outros para adquirir uma boa autoestima e, com ela, obter o poder, pois são ávidos de admiração e de aprovação”. Por fim, é importante retomar que, em alguns casos, o assédio moral já é considerado Dano Existencial pela jurisprudência brasileira e pela literatura científica (ALMEDIA NETO, 2005).

#### 4.4.3 Falta de Reconhecimento

Face aos dados recolhidos na instituição pesquisada, uma nova categoria de análise foi criada. O objetivo de sua proposição foi analisar se a falta de reconhecimento no trabalho poderia gerar um dano à existência desse trabalhador. Afinal, o reconhecimento é um elemento central na preservação da estrutura psíquica dos sujeitos (DEJOURS, 2004).

Com isso reforça-se que a dinâmica prazer-sofrimento no trabalho está ligada aos processos de geração de saúde ou de adoecimento. E o reconhecimento faz parte disso. Logo, se ele se faz presente em um ambiente em que há produção de bem-estar e realização para os que ali trabalham, invariavelmente, haverá a produção de saúde também. De forma inversa, quando uma organização tem como princípios a exploração, a alienação e o desgaste dos trabalhadores, ela produz sofrimento e isso ao longo do tempo se não ressignificado e transformado, pode ocasionar doenças (PEREZ, 2017). E o processo de adoecimento (seja ele físico, mental ou relacional) e os seus diversos desdobramentos na vida dos indivíduos é potencial dano existencial.

O desenvolvimento da identidade e a transformação do sofrimento em prazer estão diretamente relacionados ao olhar do outro e aos mecanismos de reconhecimento decorrentes deste olhar. Quando o reconhecimento do trabalho não existe, a desvalorização consequente atinge outros espaços da vida cotidiana dos trabalhadores, contaminando o tempo do não-trabalho. Neste sentido, o trabalho deve ser entendido como um *continuum* que se estende para além de seu espaço restrito e influencia outras esferas da vida (DEJOURS, 2004, p. 33).

Processos como mobilização da inteligência, reconhecimento e gratificação, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade. O trabalho pode ser compreendido como trabalho “um elemento central na promoção do desenvolvimento psíquico e da constituição da identidade” (DEJOURS, 2004, p. 14). Em contrapartida, quando o contexto laboral não abre possibilidades para o

desenvolvimento, o que podemos observar é uma desmotivação no que diz respeito à busca por desenvolvimento:

A principal é a frustração de saber que não há valorização para quem mais produz e/ou produz com qualidade. No final das contas, o serviço público caminha em uma lógica socialista, na qual todos ganham o mesmo independentemente de sua capacidade ou força produtiva. Isso leva a frustração de quem é bom, acarretando, como passo seguinte, a acomodação e baixo aproveitamento do potencial. Ou seja, essa lógica acaba nivelando por baixo a produtividade da instituição, pois não há incentivo a se melhorar (Q4, R175).

O sofrimento não está restrito apenas ao caráter pejorativo ou de senso comum. Ele pode advir do corpo (ações mecânicas de ordem ergonômica) ou do psiquismo (insatisfação em relação aos significados das atividades e falta de reconhecimento). O sofrimento relacionado ao trabalho, para Dejours (1992), pode ser causador de problemas e doenças mentais – sofrimento patogênico – ou mobilizador, no próprio sujeito, de melhorias para sua vida – sofrimento criativo. Relatos como do participante R144 põe foco nos prejuízos (sociais e psicológicos) decorrentes da desvalorização do trabalhador:

Falta de paciência no trato com as pessoas; exaustão e cansaço impedem estudar para outros concursos; falta de vida social muito em decorrência desvalorização remuneração; falta de auto confiança e estima baixa; levar problemas do trabalho para casa; chateações e tristezas do cotidiano afetam diretamente o casamento e família. mas a falta de valorização e a sobrecarga são diretamente responsáveis pelo desequilíbrio na ordem pessoal (Q2, R144).

Entretanto, se a via de acesso ao reconhecimento for obstruída (e é isso que observamos cada vez mais nos processos de trabalho contemporâneos), o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer e o trabalho não pode mais encontrar sentido. Caminharemos em direção à patogenia, de tal modo que só restará ao trabalhador o uso das estratégias defensivas para tentar manter sua integridade sociopsíquica (SOLDERA, 2016).

O conceito de reconhecimento pode ser compreendido como a importância do sujeito ter seu trabalho reconhecido pelos seus pares, chefes, organização e sociedade. O reconhecimento seria a forma da retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho. Esta retribuição se apresenta em duas dimensões: reconhecimento no sentido de constatação, que representa a realidade da contribuição individual à organização do trabalho, e o reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores dada à organização do trabalho (LIMA, 2013).

A Psicossociologia utiliza-se desse entendimento e expande essa possibilidade ao afirmar que, o reconhecimento também pode advir do próprio trabalhador, que reconhece aquilo que faz como algo maior, algo vinculado à importância social (CARRETEIRO, 2001). Podemos observar que no relato a seguir o participante consegue perceber aspectos de seu trabalho a serem valorizados, porém o sentimento de desvalorização acaba por ganhar mais espaço:

O trabalho em si [aqui] é digno, agrega muito ao servidor. Todavia, parece que no setor público impera a lógica de que aquele que mais produz é o que receberá mais trabalho e a valorização será apenas por elogios. É praticamente impossível apenas com base na produtividade ascender para outros cargos ou ter recompensa financeira. Isso cabe apenas a quem tem "contatos". Infelizmente. (Q3, R175)

“Será, portanto, a partir do reconhecimento de nosso lugar de atores sociais (enquanto sujeitos individuais ou coletivos), capazes de contribuir, seja para a evolução social, seja para a sua involução, que poderemos reconhecer nossas possibilidades instituintes” (CARRETEIRO, 2001, p. 108). O sujeito, ao assumir esse lugar, admitirá o trabalho como um construtor de identidade e de realização pessoal.

O sofrimento é vivenciado quando sujeito é confrontado com o real, que sempre traz consigo a possibilidade do fracasso. Ele pode ser agravado quando os desejos e objetivos do trabalhador (material, afetivo ou político) entram em contradição com exigências da organização (prescrição de normas e regras); quando o trabalho não possui significado e o trabalhador não sente que tem apoio ou reconhecimento (DEJOURS, 2004). O relato abaixo, demonstra a sensação de quem vivencia esse desalinhamento de expectativas, em outras palavras, uma sensação de doação por parte do trabalhador e de desvalorização por parte da organização:

a falta de valorização dentro do trabalho, que é o local onde passo maior parte do dia e onde desenvolvo todas minhas atividades profissionais, acaba gerando uma sensação de desconforto e apatia que reflete em todos os aspectos do convívio social (Q2, R126).

De acordo com Lhuiler (2011), a problemática do reconhecimento confirma a importância da relação dialética com o outro e do vínculo como conflito e ruptura, mas também como cooperação e solidariedade. É importante ressaltar que para diferentes pessoas, em diferentes fases de sua vida, o trabalho pode variar de necessidades restritas à sobrevivência, passando pela luta por reconhecimento, até chegar, quiçá, à autorrealização (COLOMBY; OLTRAMARI; RODRIGUES, 2018). Por outro lado, quando a desvalorização

do trabalho realizado pode causar reflexos inclusive na perspectiva de futuro, podendo intervir na carreira do trabalhador:

Atualmente a maior dificuldade que se apresenta é a desmotivação. Sem perspectiva de evolução na carreira e valorização pessoal, sequer atualização da remuneração, ausência de incentivo para crescer profissionalmente e ser reconhecido por meu trabalho (Q4, R164).

De forma bastante presente, os dados também evidenciam nessa categoria a importância das perspectivas como a psicológica e social no que se refere ao reconhecimento no trabalho e sua representatividade no fazer sentido trabalhar-viver. Afinal, postula-se nessas perspectivas, em linhas gerais, que o trabalho significa reconhecimento, gratidão, constituição de identidade e da subjetividade, além de vínculo social (CLOT, 2007; DEJOURS, 2004).

#### 4.5 CATEGORIAS PARTINDO DAS PERSPECTIVAS DO TRABALHO

A análise das respostas das 169 pessoas que responderam “sim” a pergunta Q1, revelou a preponderância da perspectiva psicológica (n=125), seguida pela perspectiva social (n=122) e, posteriormente, pela fisiológica (n=65), conforme Quadro 3.

Os quase três terços de respondentes em que a **perspectiva psicológica** aparece fortalecem os dados apresentados no QAN, em que 44% dos respondentes sofreram violência psicológica no trabalho. Sendo que, para além dos números já apresentados sobre “quem comete o assédio”, a maioria dos relatos faz referência a “chefia” (supervisor hierárquico), conforme podemos verificar: *“já passei por várias licenças médicas e atualmente estou tomando medicação para controlar ansiedade, fazendo psicoterapia semanal e acompanhamento psiquiátrico por conta de perseguição de chefias” (Q2, R07).*

A exposição à violência psicológica pode interferir também nas estratégias de enfrentamento do trabalhador: *“no início, tentei conversar com a chefia, mas parece que não possuem senso de realidade quando ao nível de estresse empregado. Hoje, apenas suprimo os sentimentos de frustração e impulsos de raiva” (Q5, R39).* Sobretudo, no que diz respeito à incorporação de estratégias que caminham no sentido do isolamento, da não expressão de opiniões, do não agir. Quando questionados sobre *“Como faz para lidar com essas dificuldades?”* as respostas obtidas são: *“não faço, lido diariamente e não é fácil, tem me deixado doente” (Q5, R144); “Neutralizo, procuro não lembrar, não pensar” (Q5, R133); “Me isolo” (Q5, R130).* Pode-se perceber a fragilidade desse tipo de estratégia por meio dos números obtidos pelo PROART em que 32,1% iniciaram algum tratamento de saúde mental.

Para corroborar com os resultados, temos alguns relatos sobre outros meios de lidar com a situação: *“sinceramente, ando inerte. Mas estou pensando em buscar ajuda profissional (terapia)”* (Q5, R163). Para além do auxílio profissional, alguns servidores ainda engendram energia na tentativa de mudança: *“algumas vezes tento ser invisível. Outras vezes enfrento discussões, organizo pessoas, elaboro estudos, luto contra o sistema”* (Q5, R107) e na preservação do aspecto humano: *“não há muito o que fazer, apenas internalizar que não somos máquinas, tento fazer o que posso, com competência e dedicação, mesmo que não consiga dar conta de tudo”* (Q5, R49).

Também se reforça a **perspectiva social** ligada a perspectiva psicológica, uma vez que na maioria dos casos elas apareceram uníssonas. Essa indissociabilidade, já compreendido nos trabalhos de Colomby e Oltramari (2016) e Colomby, Oltramari e Rodrigues (2018) é defendida por Dejourns (2012). Afinal, conforme o autor, o trabalho é um importante meio para satisfação das necessidades sociais e psicológicas, tornando-se um fator essencial de sentido à vida humana. O significado do trabalho é social, porque é compartilhado por um conjunto de pessoas e psicológico, pois envolve questões subjetivas, que dizem respeito aos indivíduos e suas histórias pessoais (SOUZA; TOLFO, 2009).

Podemos encontrar no relato de diversos participantes, evidências da relação entre os aspectos sociais e psicológicos do trabalho. O participante R93 traz em sua fala alguns elementos: *“o desânimo, tristeza e insegurança contribuíram para me fechar em relação aos amigos e colegas, diminuindo a interação nos momentos fora do trabalho”* (Q2, R93). Por vezes, parece que a relação estabelecida é de dependência, conforme apontado a seguir: *“minha vida particular é programada em função do que meu trabalho me possibilita”* (Q2, R62).

Nesse sentido, podemos pensar que situações de violência no trabalho podem desencadear uma série de mudanças no âmbito pessoal/social do trabalhador. Desde questões cotidianas como: *“conversar menos com a família porque está cansado”* (Q2, R13), ou *“falta de tempo e paciência com cônjuge e filho”* (Q1, R61). Até a interferência na qualidade dos relacionamentos: *“não consigo ter vida social e meu casamento está bastante abalado. Cobro demais minha filha e esposo. Me afastei das coisas que me traziam prazer. Adorava rir e estar entre amigos”* (Q2, R130).

Não obstante, a frequência e a persistência dos atos de violência podem se transformar em assédio moral e/ou dano existencial ao passo que modificam os projetos de vida dos trabalhadores, conforme fica registrado nas falas a seguir: *“adiei a maternidade”* (Q2, R20); *“Antecipei o projeto de gravidez para fugir de uma Chefia e de uma sobrecarga de trabalho”*

(Q2, R38)”. Essa é mais uma evidência dos efeitos que o trabalho pode ter nos projetos de vida, assim como nos possíveis danos à vida de relações. Nesse contexto, a relação trabalho-família se apresenta com um excelente tema de pesquisa no que se refere ao dano existencial e a polissemia do trabalho.

Nesse interim, Geurts *et al.*, (2005, p. 322) a partir da definição de que a interação trabalho-família é como "um processo em que o funcionamento (comportamento) do profissional num domínio (*e.g.* casa) é influenciado pelas reações (positivas ou negativas) que foram desenvolvidas no outro domínio (*e.g.* trabalho)", esses autores propuseram permite avaliar de forma integrada ambas as dimensões da interação trabalho-família (positiva e negativa), considerando igualmente a sua bidirecionalidade.

Os resultados da Escala de Danos-EDT que também integra o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho podem corroborar com a **perspectiva fisiológica** do trabalho. Uma vez que, se apresentam na escala, itens como *dores nas costas; alterações do sono* e *dores no corpo em geral* foram pontuados como agravos relacionados à sobrecarga de trabalho. Que, por sua vez, tem correspondência direta com o a Escala de Sofrimento Patogênico-ESPT que indicou o Esgotamento Mental relacionado ao *desgaste, cansaço e sobrecarga* oriundos do volume de trabalho e da exaustão na e pós jornada laboral.

Os resultados obtidos nas escalas auxiliam na compreensão de que os prejuízos físicos, por vezes, estão intimamente ligados à categoria “Jornadas Exaustivas de Trabalho”, conforme exemplificado pelo R22:

a quantidade de trabalho geralmente é invencível, as pilhas se acumulam e trabalhamos no limite das nossas forças, às vezes cumprindo muitas horas além da jornada, sem qualquer tipo de contraprestação (remuneração ou folga). Isto me deixa muito cansada, causando também problemas físicos (Q2, R22)

Ainda pensando sobre os aspectos fisiológicos, existem alguns efeitos negativos que não são só relacionados à exaustão: *“tenho pesadelos com o trabalho, desenvolvi bruxismo diurno, e o estresse normalmente chega ao extremo durante o serviço”* (Q3, R39). Em outros casos observam-se efeitos que podem ser esperados se diretamente relacionados à carga de trabalho: *“tive grave crise de coluna e não tive férias e voltei a trabalhar ainda com algumas dores num ambiente com muito trabalho”* (Q2, R57). Contudo, mesmo que separemos as situações em categorias, para fins didáticos, as perspectivas estão conectadas. Em outras palavras, um prejuízo que afeta a esfera fisiológica, pode afetar também a vida de relações, conforme podemos acompanhar no relato a seguir: *“a dor nas costas e no ciático me causa desânimo e mau humor, o que reflete no relacionamento com a família, em especial com*

*minha filha pequena, cujos cuidados e convivência exigem que eu esteja bem de saúde” (Q1, R161).*

Dado esse cenário, o percentual de 38% dos respondentes terem sido identificados com potencial dano existencial devido às questões fisiológicas, passa a fazer sentido em consonância com os dados obtidos por meio do PROART em que 18,9% dos respondentes se afastaram por problemas de saúde e mais de 25% dos servidores que responderam a pesquisa passaram a fazer uso frequente de medicamentos.

**Quadro 3: Distribuição de Respostas por perspectivas da Polissemia do Trabalho**

Perspectivas	Amostra total	
	N	%
Psicológica	125	74
Social	122	72
Fisiológica	65	38
Econômica	21	12
Política	19	11
Cultural	17	10
Legal	13	08
Ideológica	04	02
Religiosa	04	02
Espiritual	04	02

Fonte: Elaborado pelo autor.

Diferentemente das pesquisas realizadas com motoristas de aplicativos, por exemplo, em que a **perspectiva econômica** se sobressai como aspecto instrumental do trabalho, nesse estudo a remuneração aparece como fator compensador ou potencializador dos danos percebidos (COLOMBY; VACLAVIK, 2018, VACLAVIK; PITHAN, 2019).

No que se refere à perspectiva econômica como potencializadora dos danos, isto é, quando o servidor se vê injustiçado por alguma situação financeira, podemos citar as seguintes situações: *“falta de valorização financeira no trabalho gerou mudança em minha vida” (Q2, R81); “a construção da carreira para atingir determinado posto na instituição e consequentemente melhor condição econômica restou frustrada pelo não pagamento discriminatório do salário devido quando atingido tal cargo, inviabilizando projetos pessoais como o aumento da família” (Q2, R21); “sim, a ausência do pagamento devido pela atividade desempenhada, após a conquista por merecimento do posto, frustou projeto de vida” (Q1, R21).*

Já no que se refere ao trabalho como compensador (economicamente falando), quando o servidor compreende que seus ganhos condizem e compensam os malefícios do trabalho, se tem a exemplificação nos seguintes relatos: *“penso nas contas que tenho que pagar e na*

*estabilidade pelo concurso público” (Q5, R285); “penso que mesmo com as frustrações é um bom cargo com uma boa remuneração e como não é pesado, saio daqui ainda com vontade de buscar atividades prazerosas” (Q5, R45).*

Ainda, foram encontrados, em menor expressividade, elementos característicos das perspectivas política, cultural, legal, ideológica, religiosa e espiritual. Ademais, por mais que a perspectiva **ideológica** não tenha sido expressada diretamente pelos participantes, ela está presente de maneira singular e é perpassada em todas as demais perspectivas levantadas.

Da mesma forma, as perspectivas **religiosa e espiritual** podem estar mais presentes do que o explícito. Visto que expressões como “rezar” e “fé” fizeram parte de algumas respostas: *“Rezar para conseguir outra atividade profissional antes de chegar na depressão” (Q3, R04); “Quanto aos CCs, só me resta fazer a “oração do Perdão” pois nada mais posso fazer” (Q5, R151); “tenho praticado bem mais minha fé e compartilhado a situação injusta que vivo com meus amigos e familiares” (Q5, R280)*

Contudo, acredita-se que a fala que melhor resume essas perspectivas (espiritual e religiosa) dado o contexto do dano existencial é a fornecida pelo R36 ao responder como faz para lidar com as dificuldades do trabalho: *“terapia, meditação e medicação” (Q5, R36).* Outros colegas, responderam na mesma sintonia: *“meditação e religião” (Q5, R35); “Coragem e terapia” (Q5, R68); “Tomo antidepressivo e rezo” (Q5, R179).*

Quanto à perspectiva **legal**, essa se evidencia como forma de materialização dos possíveis danos, como forma de luta por direitos já conquistados ou a serem garantidos:

Considero ilegal e equivocada a retirada da gratificação de desempenho de atividade perigosa, pois nos leva a estender nossa atividade laboral para além do saudável, tendo em vista as suas peculiaridades. O resultado é o aumento expressivo de faltas ao trabalho por problemas de saúde, sem contar seus reflexos na própria saúde do trabalhador (Q3, R86).

Já alguns enxergam na aposentaria, por exemplo, o fôlego que necessitam para manterem o equilíbrio emocional, conforme esclarece R16: *“Adotei a linha de apenas aguardar a aposentadoria. Paguem meu salário, concedam as férias e as licenças prêmio e não me atrapalhem no trabalho” (Q5, R16).*

De forma que, em algumas situações a falta de flexibilidade legal parece atrapalhar o bom andamento da vida-trabalho desses servidores, conforme exemplifica R09: *“A demanda de trabalho oscila muito e, quando atinge picos, preciso fazer hora extra e não consigo estudar em casa; por outro lado, com pouco trabalho, preciso cumprir horário mínimo por causa do ponto” (Q2, R09).* Ao passo que em outras situações haveria uma maior necessidade de controles por parte da organização ou instância competente para tal: *“Dificuldade em*

*cumprir tarefas que não são de minha atribuição ou cargo e que, mesmo sendo notório o desvio da função, somos, muitas vezes, "pressionados" a fazer" (Q4, R124).*

Esse fato pode estar também vinculado à perspectiva **política**. Dito isso, compreende-se aqui as questões políticas, resumidamente, como relações de poder que se apresentam de forma manifesta ou latente nas organizações. Os exemplos, falam por si: *"Autoritarismo. Inexistência de diálogo ou interlocução entre servidor e instituição" (Q4, R03); "Fui submetido a dois procedimentos disciplinares cuja forma apenas ocultava um conteúdo de puro exercício de poder contra um servidor contra quem desejavam constranger e intimidar" (Q2, R90); "O sentimento de hierarquia por vezes se perde na soberba de alguns, trazendo como consequências prejuízos e danos dos mais diversos, alguns imensuráveis" (Q3, R301).*

Ainda na perspectiva política, mas também dialogando com a cultural e legal, R26 afirma que *"a melhor solução, embora de difícil execução diante do funcionamento disfuncional da instituição, seria a apuração dos fatos e a responsabilização dos causadores dos problemas/abusos" (Q6, R26).* Essa resposta representa muitas das dificuldades já abordadas no contexto de trabalho dessa organização e da necessidade de investigações e punições que se efetivem no que se refere, em especial, aos danos imateriais.

A perspectiva **cultural**, que por si só, é difícil de conceituar, inclui as crenças, a moral, os costumes e todos os outros hábitos e capacidades adquiridos pelo homem como integrante de um grupo maior (TYLOR, 1920). Ao compreendermos que a forma como uma profissão ou grupo de profissionais é reconhecida pela sociedade estamos também perpassando por elementos culturais: *"o público em geral pensa que servidores públicos são vagabundos, mas eu trabalho um monte e não gosto de ouvir comentários como este e já soltei as patas no meu irmão por causa disto" (Q3, R13).*

Além disso, cabe ressaltar que, em muitos casos, foram encontradas mais de uma perspectiva em cada fala, reforçando a necessidade de compreender o fenômeno trabalho a partir de uma lente polissêmica, não reducionista.

#### 4.6 RESUMO DAS DIFICULDADES ENCONTRADAS NO TRABALHO

Para fins de resumir o exposto até o momento e levando em consideração que toda simplificação incorre em suprir alguns elementos para que na simplicidade possa ter mais informações sobre o todo, decidiu-se apresentar os quadros a seguir. Essa foi a melhor forma encontrada para que também se pudesse expor o maior número de dados recolhidos.

Para a análise do segundo item foi utilizada a questão (Q1): *"Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?"* Agrupou-se o conteúdo de acordo com as

dimensões presentes na concepção do Protocolo utilizado (**PROART**). As categorias e alguns exemplos de repostas encontram-se no Quadro 4.

**Quadro 4: Categorias e exemplos de dificuldades enfrentadas no local de trabalho**

Categorias	Exemplos
<b>Contexto de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sobrecarga</li> <li>· Falta de pessoal</li> </ul>
<b>Gestão</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aceitar o posicionamento passivo da chefia em relação ao que a administração determina</li> <li>· Falta de participação nas decisões</li> <li>· Dificuldade de relacionamento com a chefia</li> <li>· Falta de <i>feedback</i>, agressividade e deboche das chefias</li> </ul>
<b>Sofrimento Patogênico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tratamento desigual entre servidores (horários diferenciados)</li> <li>· Autoritarismo</li> <li>· “Politicagem”</li> <li>· Discriminação racial e social</li> <li>· Falta de um propósito maior</li> <li>· Falta de relações de confiança</li> <li>· Falta de oportunidade para crescer</li> <li>· Desvalorização e despertencimento como Instituição</li> <li>· Falta de valorização remuneratória</li> <li>· Falta de reconhecimento</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Decidiu-se também incluir nesse resumo, um quadro elaborado a partir da seguinte pergunta: “*Existem outros comportamentos negativos que você percebe no seu ambiente de trabalho? Quais?*” Ele diz respeito às principais dificuldades encontradas no contexto de trabalho na visão dos servidores e as respostas foram divididas em aspectos/comportamentos negativos e dificuldades encontradas no trabalho, organizadas por categorias, classificadas a partir da divisão dos fatores do Questionário de Atos Negativos (relacionados à organização do trabalho e às relações interpessoais).

O quadro 5 apresenta as categorias e exemplos de repostas dos participantes. Pode-se observar que nos **Fatores Organizacionais** se destacaram como aspectos negativos a falta de transparência, deficiência na clareza de critérios utilizados, e a pressão no trabalho, com distribuição desigual nas atividades. Já nos **Fatores Interpessoais** foram relatadas humilhações ou ameaças de punições relacionadas à diversidade.

**Quadro 5: Categorias e exemplos de aspectos negativos no local de trabalho**

Categorias	Exemplos
------------	----------

<p>Fatores Organizacionais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Falta de transparência</li> <li>· Tiraram gratificação de insalubridade com base em uma contratação de serviço particular em vez de pedir revisão</li> <li>· Percebe-se uma claríssima tendência de substituição dos servidores concursados por “CCs” e terceirizados mesmo em cargos e funções primordiais</li> <li>· A falta de acordo entre as chefias acaba prejudicando os servidores e o que um decide não serve para a relação com o outro</li> <li>· Trabalhamos sob pressão. Qualquer erro pode se tornar um Processo Administrativo Disciplinar</li> <li>· Ser induzido a realizar tarefas com desvio de função e/ou responsabilidade</li> <li>· Leniência em relação ao desleixo com o trabalho a alguns colegas e aplicação de carga excessiva de trabalho em relação a outros</li> </ul>
<p>Fatores Interpessoais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Indiferença dos membros em relação aos servidores, desvalorização</li> <li>· Alguns servidores, apesar de humilhados, gostam de bajular a chefia</li> <li>· Assédio moral por questões de divergência política</li> <li>· Comentários sexistas, depreciativos em relação ao gênero feminino, ou relativos à opinião política/partidária</li> <li>· Ameaças generalizadas de sindicância quando um servidor comete algum erro</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo autor.

#### 4.7 SUGESTÕES PARA LIDAR COM OS ASPECTOS NEGATIVOS E DIFICULDADES ENCONTRADAS

A partir do que foi trazido pelos participantes, organizaram-se as categorias de acordo com o instrumento PROART. No quadro 6 são apresentadas as sugestões com maior frequência de respostas.

Na categoria **Organização do Trabalho**, que considera a divisão de tarefas (ritmo, prazos, condições oferecidas) e a divisão social do trabalho (normas, comunicação, autonomia, avaliação, participação), destacaram-se questões que podem contribuir para a diminuição da sobrecarga de trabalho, tais como contratação de mais servidores, redução de carga horária, divisão de tarefas mais equitativa e justa. Já na divisão social foram trazidas sugestões para buscar melhorias nas relações socioprofissionais, relacionadas à maior participação nas decisões, empatia e ao combate do Assédio Moral-Dano Existencial.

#### Quadro 6: Categorias e exemplos de sugestões

Categorias	Exemplos
<b>Divisão das Tarefas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Que o número de servidores aumentasse na mesma proporção que aumentam as promotorias, bem como as demandas da população</li> <li>· Número de servidores adequados à quantidade de trabalho</li> <li>· Redução/racionalização da carga horária</li> <li>· Contratação de mais funcionários para dividir melhor o trabalho</li> <li>· Fim do desvio de função</li> <li>· Definição clara de atribuições</li> <li>· Melhor divisão do trabalho entre os colegas</li> <li>· Pagamento do salário devido pelo desempenho da atividade sem discriminação</li> <li>· Criação de um PCCS/ Plano de carreira amplo e justo/mais valorização da carreira</li> <li>· Não levar adiante expedientes sem fundamentação</li> <li>· Ginástica laboral e intervalos frequentes</li> <li>· Em caso de licença médica de um servidor, uma comissão deveria estudar os motivos do afastamento e submeter à chefia à fiscalização</li> <li>· Trabalho remoto/teletrabalho</li> <li>· Reformulação da estrutura em direção à horizontalidade organizacional e de planejamento da instituição, também para o estabelecimento de corpo técnico permanente e estritamente concursado nos quadros, com raríssimas exceções</li> <li>· Reduzir o salário e criar premiações (FGs) destinadas aos melhores servidores, à semelhança do que ocorre na esfera federal</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na categoria **Gestão** - que considera os estilos de funcionamento, padrão e práticas de gestão - apareceram propostas visando uma aproximação maior entre chefia, servidores e a qualificação das pessoas que ocupam cargos de gestão, as quais podem ser visualizadas no quadro 7.

**Quadro 7: Categoria e exemplos de sugestões**

Categoria	Exemplos
<b>Gestão</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Um diálogo maior entre chefia direta e servidores e, em consequência, da administração com os servidores</li> <li>· Chefias mais preparadas para gerir pessoas e mais transparência nos atos da organização</li> <li>· A melhor solução, embora de difícil execução diante do funcionamento disfuncional da instituição, seria a apuração dos fatos e a responsabilização dos causadores dos problemas/abusos</li> <li>· Deixar os servidores participar do processo seletivo para os maiores cargos</li> <li>· Valorizar mais o servidor, como um todo, dando um tratamento mais digno e valorizado economicamente também</li> <li>· Troca de chefia</li> <li>· Tornar a gestão mais democrática</li> <li>· Alteridade em relação às chefias, no sentido de se colocar no lugar dos servidores no dia a dia</li> <li>· Questão relativa à forma de trabalho das chefias</li> <li>· Uma maior interação entre chefes e subordinados</li> <li>· Sempre levar ao conhecimento dos superiores a realidade</li> <li>· Que pessoas mentalmente saudáveis se tornem chefes com mais frequência</li> <li>· A Instituição deveria estimular processos coletivos de construção do trabalho em todas as suas unidades, divisões e gabinetes, para tanto, precisa de gestores mais preparados</li> <li>· Maior valorização do servidor, no mínimo, como pessoa/servidores fossem vistos como pessoas e não como serviços dos membros</li> <li>· Acompanhamento psicológico de todo o corpo funcional</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados obtidos indicaram também a presença, em alguns casos, de importantes fatores positivos no contexto laboral, por exemplo, o coleguismo, o sentido positivo atribuído ao trabalho, as boas condições físicas e a estabilidade. Por outro lado, também foram apontados fatores críticos relacionados à gestão do trabalho (rigidez das normas e menor participação nas decisões, hierarquia rígida, autoritarismo), à desmotivação e às relações socioprofissionais (entre chefia e subordinado), os quais merecem atenção.

Além disso, são preocupantes os índices relacionados à violência psicológica e ao dano existencial, bem como a associação entre situações de assédio moral e o dano à existência desses funcionários públicos. Desde já, mostram-se necessárias intervenções voltadas para essa problemática, a fim de prevenção e promoção de saúde ocupacional.

A partir desse conjunto de resultados, sugeriram-se ações visando à proteção psicossocial e à promoção de saúde dos servidores públicos no contexto abordado. Como **prevenção primária**: estabelecer uma política prevenção e combate potenciais danos existenciais, bem como implementar uma cultura de gestão mais participativa, com fortalecimento de canais de diálogo. A título de **prevenção secundária**: reconhecer os problemas identificados na pesquisa e capacitar uma equipe, instituir ou estabelecer parceria com equipe de profissionais com foco no bem-estar do trabalhador (psicólogos, médicos, entre outros), visando à promoção da saúde desses de uma forma integral. E no âmbito da **prevenção terciária**: avaliar os fatores psicossociais no trabalho de forma mais sistemática, com foco no objetivo de implantar uma gestão mais participativa na organização e a prevenção do adoecimento deste grupo de funcionários públicos, afastando – cada vez mais – as possibilidades de danos existenciais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre as principais conclusões do artigo está a inter-relação entre as características do dano existencial, na forma como é percebido pelas vítimas, com as diferentes facetas da polissemia do trabalho. Tal conclusão incentiva o aprofundamento das pesquisas e aponta para a amplitude e a concretude do dano existencial no trabalho. Os achados coincidem com o proposto por Marinho e Vieira (2018), de que o dano existencial nada mais é do que a descrição de uma relação que desumaniza o trabalhador, privando-o de sua vida fora do trabalho.

Ao passo que mais de 60% dos participantes da pesquisa levantaram questões que se configuram como potencialidades ao dano existencial, significa que o fenômeno está muito presente na vida cotidiana e organizacional. Também indica que não é necessário se tratar de uma situação extrema, de risco de morte, por exemplo, para caracterizar dano à existência, mas as situações cotidianas influenciam paulatinamente a vida dos indivíduos. Dito isso, pode-se perder a máxima de que são apenas profissionais da saúde que lidam diariamente em sua atividade ocupacional com a vida, administradores também.

Além disto, o estudo contribuiu para ampliar as discussões acerca dos sentidos e significados do trabalho. Enfatizou-se, neste estudo, o entendimento de que o trabalho assume papel de centralidade na vida das pessoas, não podendo ser analisado a partir de olhares simplistas ou reducionistas. Adotou-se, deste modo, uma lente polissêmica para analisar as respostas dos entrevistados, que fosse capaz de expressar tanto os aspectos que dizem de uma atividade compulsória, torturante e sacrificante, voltada apenas à subsistência e aquisição,

como também aqueles capazes de refletir o sentido de autonomia, satisfação, realização e desenvolvimento pessoal (BALDRY *et al.*, 2007; KOVÁCS, 2002; TOLFO; PICCININI, 2007).

Tal perspectiva possibilitou que os respondentes, a par dos aspectos negativos e/ou desagradáveis, apontassem medidas para lidar com os desafios de seu contexto laboral.

Quanto à Organização do Trabalho, destacaram questões que podem contribuir para a diminuição da sobrecarga de tarefas, tais como contratação de mais servidores, redução de carga horária, divisão de tarefas mais equitativa e justa. Igualmente foram trazidas sugestões para buscar melhorias nas relações socioprofissionais, relacionadas a mais participação nas decisões, empatia e ao combate do assédio moral. Na categoria Gestão apareceram propostas visando uma aproximação maior entre chefia, servidores e a qualificação das pessoas que ocupam cargos de gestão. Conforme Dejours (2016, p. 323) “trabalhar não é apenas uma relação individual com uma tarefa. Em geral, trabalha-se para outros: os colegas da equipe, um chefe, seus subordinados, os clientes”. Por isso, há que se coordenar as inteligências individuais e aquelas inerentes aos coletivos de trabalho. Cabe ao gestor fazê-lo, tal qual sugerido pelos participantes da pesquisa.

As ações preventivas eficazes devem partir da Organização do Trabalho, considerada a vontade do coletivo e mediante oportunização de espaços de diálogo fundamentados na cooperação ética e na solidariedade (DEJOURS, 2008). Reforça-se aqui a necessidade de participação efetiva dos gestores, sua qualificação e atuação comprometida com uma cultura que promova ações corretas e eficazes a fim de conter os riscos psicossociais laborais (ZANELLI; KANAN, 2018).

Diante da multidimensionalidade do Dano Existencial são necessárias diversificadas intervenções em prol da prevenção e promoção de um ambiente laboral saudável. Cabem ações como formulação de políticas, formação de gestores, debates, oficinas, comitês multiprofissionais para apuração de ocorrências e respostas aos servidores de forma institucional, fiscalização quanto ao cumprimento de códigos de ética, desenvolvimento de mecanismos de acolhimento para quem adoeceu devido à violência psicológica, destinação de um setor para acompanhar a mobilidade destes servidores (readaptação), criação de instâncias de mediação das relações interpessoais, desenvolvimento da cultura do respeito, com gestores personificando valores éticos.

Impõe-se a adoção de política explícita de “tolerância zero” a qualquer tipo de violência nas relações sociolaborais, envidar esforços para elaborar e executar novas formas de organizar os processos de trabalho que buscam de forma desmedida a produtividade, e

ainda pensar em práticas que restituam aquilo que foi capturado dos trabalhadores, seja em contextos privados ou públicos: a autonomia, a amizade, a ajuda mútua, a generosidade, o reconhecimento ao saber-fazer, os laços de camaradagem. (BARRETO; HELOANI, 2015).

No que se referem às possibilidades para estudos futuros, sugere-se que possa ser realizada um cruzamento entre os questionários já desenhados para investigação de fatores psicossociais e assédio, por exemplo, com o conceito de dano existencial. Além disso, um instrumento específico pode ser desenvolvido e validado nesse mesmo caminho.

Assim, sugere-se a continuidade deste estudo buscando ampliar e diversificar a amostra de respondentes. Análises capazes de contemplar as realidades sociais, econômicas, culturais e organizacionais distintas, podem trazer novas nuances interpretativas para o fenômeno. Estudos capazes de interseccionar aspectos como raça, classe, gênero, idade, para citar apenas alguns, vão ao encontro da perspectiva polissêmica proposta neste estudo.

Por fim, esta pesquisa se deparou com um universo de significados, tanto no momento da coleta dos dados quanto no momento posterior, de análise. E, por ser de natureza exploratória, compreende-se que se trata apenas do início de uma série de outros estudos em que os danos do trabalho e a polissemia do trabalho possam vir a aparecer de forma isolada ou complementar.

## REFERÊNCIAS

ALISKI, R. G. **Dano existencial no direito do trabalho**. Curitiba: UFP, 2015, 59 f. Monografia de conclusão de curso, Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

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

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 10 ed. 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, 1977.

BENDASSOLI, P. F. **Psicologia e trabalho**: apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. de. O Dano Existencial e o Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Paraná, v. 2, n. 22, set. 2013. Disponível em: <[www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22](http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22)>. Acesso em: 09 set. 2019.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 09 set. 2019.

BRASIL. Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 1882/2016-0031-12. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 2018. Disponível em: <[www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br)>. Acesso em: 10 set. 2019.

CARRETEIRO, T. C. Psicossociologia em exame. In: A. LÈVY, A. NICOLAÏ, E. ENRIQUEZ, J. DUBOST (Orgs.), **Psicossociologia: análise social e intervenção**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

CARVALHO NETO, C. J. de; SILVA, L. P. da. Dano Existencial: autonomia, comparação com alguns danos de sua espécie e circunstâncias ilustrativas de sua ocorrência. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 13, n. 1, p.15, jul. 2015.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2 ed. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011.

CERUTTI, C.; RUBERT, E. A.; RODRIGUES, A. Dano Existencial Em Decorrencia Das Atividades Laborais. In: SEMINÁRIO JURÍDICO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA, 16., 2015. Frederico Westphalen, RS. **Anais [recurso eletrônico] [do] XVI Seminário Jurídico de Extensão Universitária**. Organizadores: Cesar Riboli [et al.]. Frederico Westphalen: URI – Frederico Westph, 2015. Disponível em: [http://www.fw.uri.br/site/publicacoes/?cat=3&area=alunoISBN 978-85-7796-148-1](http://www.fw.uri.br/site/publicacoes/?cat=3&area=alunoISBN%20978-85-7796-148-1) Acesso em: 10 set. 2019.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. São Paulo: Vozes, 2007.

COELHO, Jean Diego. O Dano Existencial nas Relações de Trabalho, à luz da Reforma Trabalhista, 2018. Disponível em: <https://diegojc.jusbrasil.com.br/artigos/550437057/o-dano-existencial-nas-relacoes-de-trabalho-a-luz-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 10 set. 2019.

COLOMBY, R. K. **Antes e depois do diagnóstico: o trabalho na história de pessoas que vivem com HIV**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre, 2016.

COLOMBY, R. K. **Lei De Diretrizes e Bases: Uma Reflexão Acerca Da Indissociabilidade Da Educação e Do Trabalho**. In: V Conferência Internacional de Filosofia da Educação e Pedagogia Crítica, Porto Alegre, 2019.

COLOMBY, R. K.; COSTA, S. G. da. Perspectives on labor polysemy: Theoretical foundations and study possibilities. **Revista de Administração Mackenzie**, 19(5). doi: 10.1590/1678-6971/eRAMG180082, 2018.

COLOMBY, R. K.; OLTRAMARI, A. Integrando Perspectivas: O Trabalho Como Um Fenômeno Multifacetado. In: **XL EnANPAD 2016**, Costa do Sauipe. Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2016.

COLOMBY, R. K.; OLTRAMARI, A. P.; RODRIGUES, M. B. Integrating perspectives: proposal for the analysis of work as a multifaceted phenomenon. **Rege Revista De Gestão**, v. 25, p. 65-83, 2018.

COLOMBY, R. K.; SALVAGNI, J. e COSTA, S. G. Da. **Um Fenômeno Polissêmico: o Trabalho Multifacetado em Dez Perspectivas Teóricas.** In: XLI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2017.

COLOMBY, R. K.; VACLAVIK, M. C. **O sentido do trabalho nos mercados laborais digitais:** em busca de entendimentos a partir do olhar de motoristas de aplicativos. In: Gregorio Perez-Arrau; Marcela Mandiola; Pablo Isla; Rodrigo Muñoz; Nicolás Ríos. (Org.). *Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales.* 1ed.Santiago: Red Pilares, 2018, v. 2, p. 1732-1744.

COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. **International Journal on working conditions**, 5, 39-57, 2013. Disponível em: [http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5\\_LSCosta.MSantos\\_39.58.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf). Acesso em: 09 set. 2019.

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed., Trad. A. I. Paraguay e L. L. Ferreira). São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Tradução Franck Soudant. Organizadores: Selma Lancman e Laerte Idal Szelwar. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho.** Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FROTA, H. A. da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Eletrônica JusLaboris**, set. 2013. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95532/2013\\_frota\\_hidemberg\\_nocoos\\_fundamentais.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95532/2013_frota_hidemberg_nocoos_fundamentais.pdf?sequence=1) Acesso em: 10 set. 2019.

FROTA, H. A. da.; BIÃO, F. L. **O Fundamento Filosófico Do Dano Existencial.** Revista Jurídica Unigran, Dourados, v. 12, n. 24, dez. 2010.

GEURTS, S., TARIS, T., KOMPIER, M., DIKKERS, J., HOOFF, M.; KINNUNNEN, U. **Work-home interaction from a work psychological perspective:** Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339, 2005.

Gil, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HIRIGOYEN, M. **Mal-Estar no Trabalho:** redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HOLZMANN, L. **Divisão Social do Trabalho.** In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. *Dicionário de trabalho e tecnologia.* 2. Ed. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011.

HOROCHOVSKI, R. R.; TAYLOR, C. R. **A estruturação do sujeito nas instituições e organizações:** aspectos inconscientes no cotidiano organizacional. *Revista Spei*, 2(2), 37-47, 2001.

ILO. **Psychosocial factors at work: Recognition and control.** Geneva: International Labour Office, 1986.

KARAKAS, F. **Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review.** Journal of Business Ethics 94, 2010.

LIMA, S. C. C. **Reconhecimento no trabalho.** In: F. O. VIEIRA, A. M. MENDES.; A. R. C. Merlo (Orgs.), Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho p. 351-355, 2013. Curitiba: Juruá.

LÖWY, M. **Ideologias e ciência social: elementos para uma análise marxista.** São Paulo: Cortez, 1993.

MOW. **International Research Team.** Londres: Academic Press, 1987.

PEREZ, K. V. **“Entre o real e o ideal, existe o possível”:** a proposta da Clínica do Trabalho Institucional como dispositivo de atenção à saúde mental dos profissionais e usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2017.

POOLI, A. M.; COLOMBY, R. K.; MONTEIRO, J. K.; COSTA, S. G. da. **Fatores Psicossociais e Saúde De Trabalhadores em Instituição Pública do Estado Do Rio Grande Do Sul – Brasil.** In: VI CIAPOT - *Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo* que teve como tema “*El presente del futuro del trabajo*” e foi realizado no Uruguay, 2019.

ROZZETTO, M. **Dano Existencial: o que é?** Dano gerado em razão do excesso de horas laborados. JusBrasil, 2017. Disponível em: <<https://surirozzetto.jusbrasil.com.br/artigos/357011846/dano-existencial-o-que-e>> Acesso em: 10 set. 2019.

SILVA, Josué Pereira da et al. A crise da sociedade do trabalho em debate. Lua Nova: **Revista de Cultura e Política**, 1995.

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

SOLDERA, L. M. Breve compêndio conceitual e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicossociologia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 19, n. 2, p. 243-253, 2016.

SOUZA, R. M. B.; TOLFO, S. R. **Significados atribuídos ao trabalho em condições precárias:** um estudo com feirantes do largo da ordem de Curitiba, PR. Anais.In:XV Encontro da ABRAPSO, 2009.

VUGMAN, Fernando S. O zumbi nas telas: breve história de uma metáfora. Rebeca-**Revista Brasileira de Estudos de Cinema e Audiovisual**, v. 2, n. 2, p. 13, 2013.

## NOTA EXPLICATIVA SOBRE O TÍTULO DA TESE

Uma das análises que mais chamaram a atenção dos juízes<sup>14</sup> no artigo III foi a resposta da questão Q5<sup>15</sup>, em que R11<sup>15</sup> quando questionada sobre como faz para lidar com as dificuldades, responde: “**Viver como Zumbi**”. De forma muito próxima, a fala de R11 ilustra a denominação existencial quando aplicada ao dano, ao "vazio existencial" que provoca e a possível a perda da fonte ou do sentido da vida (BEBBER, 2009; FROTA, 2013; CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015).

Ao passo que os zumbis são, muitas vezes, representados como mortos vivos nas produções fílmicas trata-se de uma metáfora riquíssima daquilo que essa tese objetiva descortinar (o potencial de dano existencial presente no trabalho). Por óbvio, não se apresenta aqui que esse fenômeno só tenha pontos negativos. Contudo, esses fatores não podem e não devem ser negligenciados. Para contextualizar, Vugman (2013, p. 142) faz um breve relato histórico dos filmes de zumbi produzidos nos Estados Unidos, comentando alguns dos mais significativos, como Zumbi branco, que inaugura o gênero:

Desde Zumbi branco (1932), dirigido por Victor Halpering e estrelado por Bela Lugosi, a figura do zumbi frequenta os filmes hollywoodianos. Surgindo dentro das convenções do estilo “horror”, onde encontramos o elemento sobrenatural, ou inexplicável, o castelo terrível, num precipício à beira do mar, a heroína ingênua dominada pelo vilão, a atmosfera de mistério e suspense e o herói enlouquecido pela pressão de uma situação incompreensível, Zumbi branco estabelece as primeiras convenções específicas: o morto vivo como um ser escravizado por um senhor por meio da magia ou da feitiçaria (sugerindo a alienação espiritual do trabalhador em relação ao seu trabalho, bem como o impedimento do usufruto dos bens que produz); como ser sem vontade própria e insensível à dor; o figurino pobre, que remete ao figurino do monstro cinemático de Frankenstein (frequentemente lido como metáfora do trabalhador explorado no início da era industrial), mas também referente aos trabalhadores explorados nas colônias europeias; e a divisão dos personagens basicamente entre uma aristocracia ociosa e trabalhadores sem direitos, explorados no campo ou em uma estrutura fabril muito primitiva (VUGMAN, 2013).

De certa forma, ao utilizar a expressão “zumbi”, a servidora resgata essa representação e traz a discussão para o campo pesquisado e a possibilidade de relacionar o dano existencial a esse estilo “horror” passível de estar presente nas organizações de trabalho. Nesse pequeno enxerto, inclusive, seria possível estabelecer conexões com a polissemia do trabalho em todas as suas perspectivas.

<sup>14</sup> A presença de dois juízes, especialistas em estudos do trabalho, garantiu a confiabilidade à categorização e aos cálculos relacionados à frequência das respostas.

<sup>15</sup> Esses códigos foram utilizados na apresentação, análise e discussão dos resultados. Para complementar, a informação do respondente se deu por número único de identificação, ficando da seguinte forma: (Q5, R11), por exemplo. Nesse caso, refere-se à resposta da Questão 5 e ao respondente identificado pelo número 11.

Por fim, há uma denuncia na fala e no sentimento registrados de que essa seja uma forma de adaptação e meio de sobrevivência no século XXI no que se refere ao lidar com as dificuldades do trabalho. Espera-se, contudo, que essa tal zumbificação seja cessada a partir de intervenções psicológicas, científicas, políticas, sociais e legais em consonância com o esforço realizado nesse trabalho acadêmico.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS DA TESE

Frente às diversas e profundas transformações consecutivas que vem sofrendo o trabalho, é imperativa a sua retomada como objeto prioritário de pesquisa e de reflexão (CATTANI; HOLZMANN, 2011). E é com este intuito de pesquisar o trabalho como tema central e sua aproximação com o instituto jurídico do Dano Existencial nas ciências administrativas que esta tese foi encorajada.

Nesse sentido, elaborou-se como **problema de pesquisa**: “De que forma o dano existencial no ambiente laboral impacta a vida das vítimas e sua relação com o trabalho na e a partir da instituição pesquisada?”. E para respondê-lo, esta tese teve como **objetivo geral** compreender de que forma o dano existencial no ambiente laboral impacta a vida das vítimas e sua relação com o trabalho na e a partir da instituição pesquisada.

Para tanto, além da introdução e desta conclusão, a tese tomou forma a partir de estudos apresentados em dois artigos teóricos e um artigo empírico. Os estudos teóricos referentes ao dano existencial e a polissemia do trabalho forneceram o sustento fundamental para poder dar seguimento à pesquisa empírica. Desse modo, realizou-se uma pesquisa quanti-qualitativa com mais de 300 servidores de uma instituição pública estadual do sul do Brasil.

Para atender ao objetivo geral, foram definidos três objetivos específicos que são aqui retomados, seguidos da indicação do artigo elaborado para alcançar tal objetivo e de seus principais **achados**. Em seguida são apresentadas as **discussões** que fazem o *link* entre os artigos, as **conclusões e contribuições** gerais da tese e, por fim, as **limitações e recomendações** de estudos futuros.

Para atender ao objetivo específico (i) **identificar e descrever o instituto do dano existencial no trabalho à luz da literatura já existente**, foi apresentado o Artigo I – O Dano Existencial. Com o título “Dano Existencial no Trabalho: das possibilidades jurídicas às consequências no ser e no viver” este artigo foi aprovado e será apresentado no XLIII Encontro da ANPAD em outubro de 2019. Os resultados indicaram que os casos de danos existenciais, em sua grande parte orbitam ao redor da jornada de trabalho excessiva, mas também podem estar ligados a casos de Assédio Moral e Assédio Sexual; Acidente de Trabalho; Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); assim como Trabalho (análogo ao) Escravo. Conclui-se que esse novo tipo de reparação no campo da responsabilidade civil não pode deixar de fazer parte das

discussões acadêmicas e empresariais, sobretudo, no que tange ao dano existencial causado pelas relações laborais.

Para atender ao objetivo específico **(ii) apresentar a polissemia do trabalho como uma nova forma de compreensão do trabalho e sua indissociabilidade com a vida como um todo**, foi apresentado o Artigo II – A Polissemia do Trabalho. Com o título “*Perspectives on labor polysemy: theoretical foundations and study possibilities*”, este artigo foi publicado na Revista de Administração Mackenzie - RAM, em dezembro de 2018. Como resultados, destaca-se a síntese e o registro de dez categorias de análise dos múltiplos e possíveis sentidos e significados do trabalho, seja de forma isolada, seja em suas conexões. Este artigo é em si uma proposição teórica, coopera para a extensão da literatura e é original ao indicar dez perspectivas complementares para o objeto de estudo: fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política, legal, psicológica e social. Ao serem analisadas de maneira integrada, essas perspectivas ampliam as possibilidades de contextualização e futuras pesquisas no campo do referido tema. Por fim, defende-se que ainda há um longo caminho na problematização desse fenômeno tão central na vida dos indivíduos e para a sociedade, principalmente no que tange ao contexto atual de polarização e intensas transformações sociais.

Para atender ao objetivo específico **(iii) contribuir conceitualmente, a partir da polissemia do trabalho, na compreensão do dano existencial com base na percepção dos trabalhadores pesquisados**, foi apresentado o Artigo III – A Pesquisa Empírica com o título “O Dano Existencial à luz da Polissemia do Trabalho: um estudo com servidores de uma instituição pública estadual”, este artigo é resultado de um projeto de pesquisa realizado em uma instituição pública do sul do Brasil. Como principal resultado está a caracterização do dano existencial também por meio das perspectivas da polissemia do trabalho, ensejando novas possibilidades para a amplitude e a concretude do dano existencial no trabalho. Além disso, percebe-se que, para além do enfoque jurídico, é necessário um olhar transdisciplinar para a compreensão desse fenômeno.

Enquanto tensionamentos e reflexões geradas a partir da relação entre a polissemia do trabalho e o dano existencial, e ao aproximar essas discussões da administração, em especial, da área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, discute-se que a relação entre vida-trabalho e a influência do controle do gestor e as implicações das relações de trabalho e das organizações na vida dos sujeitos possam ser enfatizadas através de um novo conceito: Gestão Existencial de Pessoas.

Ainda que soe como uma redundância, pois entende-se que gerir pessoas poderia significar gerir suas existências, é importante definir um termo que coloque luz ao fato de que

as práticas organizacionais e a dinâmica atual das relações de trabalho podem trazer ganhos e/ou danos não só à existência do trabalhador, mas ao indivíduo em sua totalidade. Por consequência se elucida que se há Gestão de Pessoas e se há indissociabilidade entre vida-trabalho, logo, toda Gestão de Pessoas é Gestão Existencial de Pessoas e com todo peso que isso possa vir a carregar.

Não obstante, a discussão crítica da apropriação da existência por parte das organizações empresariais já é discutida desde o século passado por outras lentes teóricas que são caras à administração – a exemplo da abordagem da captura da subjetividade do trabalhador. Entende-se por captura da subjetividade no contexto de trabalho, os modos de controle, implicados em processos de gestão laboral. Esses pontos vieram a intensificar o tempo de trabalho, não mais diferenciando o tempo de não trabalho e a moldar organizar e comandar a subjetividade dos indivíduos trabalhadores (GRISCI, 2011).

Antes de concluir, é necessário salientar que a trajetória acadêmica deste pesquisador, construída paulatinamente, cuja parte pode ser ilustrada por suas publicações na área e Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, majoritariamente sobre dano existencial ou sobre polissemia do trabalho (COLOMBY; SALVAGNI; COSTA, 2017; COSTA *et al.*, 2017; COSTA; COLOMBY, 2017; COLOMBY; COSTA; ASSUNÇÃO, 2017; COLOMBY, OLTRAMARI, RODRIGUES, 2018a; COLOMBY; PERES, COSTA, 2018; COLOMBY, OLTRAMARI, RODRIGUES, 2018b; COLOMBY; COSTA; LOPES; ROSA, 2018; COLOMBY, VACLAVIK, 2018; COLOMBY, 2019; POOLI, COLOMBY, MONTEIRO, COSTA, 2019; SASTRE, OLTRAMARI, COLOMBY, 2019) serviram como bússola na caminhada desta tese e auxiliaram a definir seu argumento.

Assim sendo, retoma-se o argumento inicial da tese de que um dano existencial se faz presente sempre que for causado um dano a quaisquer esferas da vida-trabalho (compreendendo aqui como elementos indissociáveis). Isto é, o trabalho (aqui compreendido como polissêmico e indissociável da vida como um todo) pode ser analisado à luz de dez perspectivas: fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política, legal, psicológica e social (COLOMBY; COSTA, 2018).

Em vias de conclusão, verificou-se que os artigos realizados e apresentados aqui sustentam o argumento de tese, ao passo que os relatos dos servidores da instituição pública estadual estudada evidenciam inter-relação entre as características do dano existencial, na forma como é percebido pelas vítimas, com as diferentes facetas da polissemia do trabalho.

Em termos de contribuições pontuais e originárias desta tese, primeiramente destacam-se as contribuições teóricas:

1) Originalmente o termo conceitual de dano existencial advém das ciências jurídicas. Há um esforço em pensá-lo no âmbito organizacional e, assim, trazê-lo para as ciências administrativas, especialmente para a área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Indo além, esse resultado teórico pode retornar às Ciências Jurídicas de uma forma ampliada, podendo embasar, inclusive, práticas do Direito do Trabalho.

2) O conceito polissêmico de trabalho, a partir de dez perspectivas – fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política, legal, psicológica e social – reforçando sua indissociabilidade com a vida como um todo.

3) Aproximação dos conceitos de “dano existencial” e “trabalho polissêmico”, ao passo que as perspectivas da polissemia auxiliam a identificar e ilustrar onde e como o dano afeta a existência do indivíduo trabalhador.

4) O conceito de Gestão Existencial de Pessoas e suas possíveis implicações em pesquisas futuras.

No que tange às contribuições práticas-gerenciais:

1) Foi realizada uma devolutiva com os resultados desta pesquisa para a instituição pública pesquisada, através de cartilha, acolhimentos com os servidores, e conversa com a administração pública superior e com o sindicato desses servidores para sugerir recomendações.

2) Ao afirmar que o resultado teórico desta pesquisa vem da área jurídica em direção à administrativa e que pode retornar às Ciências Jurídicas de uma forma ampliada, compreende-se que o uso deste aporte pode, até mesmo, embasar práticas do Direito do Trabalho.

3) A partir do entendimento de que toda gestão de pessoas é existencial, esta tese tem o intuito de descortinar o termo Gestão Existencial de Pessoas e levar essa discussão às organizações em um formato que esteja mais próximo do discurso gerencial.

Para finalizar, sinalizam-se algumas limitações de pesquisa e colocam-se algumas sugestões de estudos futuros. Não exatamente como limitação, mas como um desafio se mostrou encontrar referências teóricas para sustentar o dano existencial. Com muitas referências da área do Direito e até mesmo extrapolando os textos acadêmicos e adentrando legislações e jurisprudências, não se mostrou tarefa fácil traduzi-las para a linguagem acadêmica, ainda mais por este processo ser conduzido por este pesquisador com graduação e mestrado na área de Administração.

Ademais, ao mesmo tempo que o estudo empírico desta tese priorizou uma abrangência maior de participantes, contando com mais de 300 servidores, isso só foi possível

através de instrumento com questões abertas respondidas pelos servidores sem a presença do pesquisador. Nesse sentido, entende-se como limitação, a não realização de entrevistas abertas para aprofundar as questões relativas ao dano existencial e as perspectivas da polissemia do trabalho, tendo em vista que por se tratar de tema delicado, um acolhimento presencial do entrevistador poderia instigar um detalhamento maior das situações vivenciadas pelos servidores.

Apesar do alto número de respondentes, outra limitação apresentada no estudo é que ele ocorreu em apenas uma instituição e seus dados não podem ser generalizados. Mesmo que não seja esse o objetivo da pesquisa é importante reforçar esse ponto de atenção que se soma ao fato de serem servidores de um órgão público com características muito específicas. Entretanto, a exclusividade de tipo de atores envolvidos na pesquisa, fez com que a tese não necessitasse se preocupar com o tensionamento dos termos trabalho e emprego, por exemplo. Destaca-se isso como uma questão importante dado que essas terminologias podem carregar substanciais diferenças entre o sentido e significado do trabalho, assim como a percepção e materialização do dano existencial.

Acerca dessas informações, sugere-se para estudos futuros, a realização de recolhimento de histórias de vida individuais com diferentes tipos de trabalhadores (formais, informais, estatutários, terceirizados, etc...), condução metodológica que visa aprofundar o conhecimento em determinado tema, conhecendo a história do indivíduo em suas diversas facetas. Esta perspectiva pode ser interessante em termos de aprofundamento, ao desvelar as repercussões que um dano existencial pode acionar na vida de um indivíduo, quanto para a captar as diversas perspectivas da polissemia do trabalho.

Por fim sugere-se a continuidade da investigação acerca da Gestão Existencial de Pessoas e seus impactos nos processos de gestão de pessoas, a exemplo de recrutamento e seleção, treinamento, remuneração, qualidade de vida do trabalhador, etc. Esta perspectiva se revela profícua para análise tanto na perspectiva das organizações, quanto seus funcionários dos mais diferentes níveis hierárquicos.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.

ARENAS, M. V. S. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público judiciário**: implicações psicossociais. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 10 set. 2019.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2 ed. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011.

CERUTTI, C.; RUBERT, E. A.; RODRIGUES, A. Dano Existencial Em Decorrência Das Atividades Laborais. *In*: SEMINÁRIO JURÍDICO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA, 16., 2015. Frederico Westphalen, RS. **Anais [recurso eletrônico] [do] XVI Seminário Jurídico de Extensão Universitária**. Organizadores: Cesar Riboli [et al.]. Frederico Westphalen: URI – Frederico Westph, 2015. Disponível em: [http://www.fw.uri.br/site/publicacoes/?cat=3&area=alunoISBN 978-85-7796-148-1](http://www.fw.uri.br/site/publicacoes/?cat=3&area=alunoISBN%20978-85-7796-148-1) Acesso em: 10 set. 2019.

COELHO, Jean Diego. **O Dano Existencial nas Relações de Trabalho, à luz da Reforma Trabalhista, 2018**. Disponível em: <https://diegojc.jusbrasil.com.br/artigos/550437057/o-dano-existencial-nas-relacoes-de-trabalho-a-luz-da-reforma-trabalhista> . Acesso em: 10 set. 2019.

COLOMBY, R. K. **Lei De Diretrizes e Bases: Uma Reflexão Acerca Da Indissociabilidade Da Educação e Do Trabalho**. *In*: V Conferência Internacional de Filosofia da Educação e Pedagogia Crítica, Porto Alegre, 2019.

COLOMBY, R. K.; COSTA, S. G. da. **Dano Existencial no Trabalho**: das possibilidades jurídicas às consequências no ser e no viver. *In*: XLIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2019. São Paulo, 2019b.

COLOMBY, R. K.; COSTA, S. G. da. **O Dano Existencial no Trabalho Análogo ao Escravo**: uma possibilidade analítica. *In*: XVI Encontro Nacional da ABET, 2019.

COLOMBY, R. K.; COSTA, S. G. da. Perspectives on labor polysemy: Theoretical foundations and study possibilities. **Revista de Administração Mackenzie**, 19(5). doi: 10.1590/1678-6971/eRAMG180082, 2018.

COLOMBY, R. K.; COSTA, S. G.; ASSUNCAO, F. **Do Assédio Moral ao Dano Existencial no Trabalho**: Um Ensaio Teórico. *In*: V Seminário Catarinense de Prevenção ao

Assédio Moral no Trabalho e I Congresso Sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho, 2017, Florianópolis. Assédio Moral no Trabalho - Definições e Práticas de Assédio Moral, 2017.

COLOMBY, R. K.; COSTA, S. G.; LOPES, F. T.; ROSA, R. S. **O Diagnóstico da Discriminação:** o que as Histórias de Pessoas que vivem com HIV nos contam acerca da exclusão e inclusão no Mundo do Trabalho? *In:* EnANPAD 2018, 2018, Curitiba. Tema 01 - Trabalho e Diversidade, 2018.

COLOMBY, R. K.; OLTRAMARI, A. P.; RODRIGUES, M. B. Integrating perspectives: proposal for the analysis of work as a multifaceted phenomenon. **Rege Revista De Gestão**, v. 25, p. 65-83, 2018a.

COLOMBY, R. K.; OLTRAMARI, A. P.; RODRIGUES, M. B. **O trabalho como um fenômeno multifacetado.** *In:* VIII CBPOT - Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Goiânia, 2018b.

COLOMBY, R. K.; PERES, A. G. L.; COSTA, S. G. **Sentidos E Significados Do Trabalho Para Servidores Públicos Com Deficiência:** Um Olhar A Partir De Trajetórias De Vida E Trabalho. *In:* V Congresso Brasileiro De Estudos Organizacionais, 2018, Curitiba. GT-7: Diálogos sobre o Trabalho, 2018.

COLOMBY, R. K.; SALVAGNI, J. e COSTA, S. G. Da. **Um Fenômeno Polissêmico:** o Trabalho Multifacetado em Dez Perspectivas Teóricas. *In:* XLI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2017.

COLOMBY, R. K.; VACLAVIK, M. C. **O sentido do trabalho nos mercados laborais digitais:** em busca de entendimentos a partir do olhar de motoristas de aplicativos. *In:* Gregorio Perez-Arrau; Marcela Mandiola; Pablo Isla; Rodrigo Muñoz; Nicolás Ríos. (Org.). Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales. 1ed.Santiago: Red Pilares, 2018, v. 2, p. 1732-1744.

COSTA, S. G.; COLOMBY, R. K. **As Relações de Trabalho na Gênese do Dano Existencial:** principais causas reconhecidas pela jurisprudência. *In:* 18º Congresso de Stress da ISMA-BR, 2018, Porto Alegre. 18º Congresso de Stress da ISMA-BR, 2018.

COSTA, S. G.; COLOMBY, R. K. **Assédio Moral no Trabalho:** Uma Análise Sobre Diferentes Perspectivas Teóricas. *In:* V Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e I Congresso Sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho, 2017, Florianópolis. Assédio Moral no Trabalho - Definições e Práticas de Assédio Moral, 2017.

COSTA, S. G.; COLOMBY, R. K. **Vinte Anos de Assédio Sexual no Brasil:** a imagem de 1995 é apenas uma velha foto desbotada? *In:* 18º Congresso de Stress da ISMA-BR, 2018, Porto Alegre. 18º Congresso de Stress da ISMA-BR, 2018.

COSTA, S. G.; COLOMBY, R. K.; MACHADO, C. D. S.; LIMA, G. B.; SOUZA, D. D. Uma Pergunta Que Não Pode Ficar Sem Resposta: Por Que Sou Obrigado A Contratar Trabalhadores Negros? **Revista ABPN**, v. 11, p. 310-330, 2019.

COSTA, S. G.; TREVISAN, J.; VALDEZ, P. S.; LEDUR, R.; COLOMBY, R. K. **Assédio Moral em Empresas Gaúchas: Uma Análise em Processos Judiciais**. In: 17º Congresso de Stress da ISMA-BR, 2017, Porto Alegre. 17º Congresso de Stress da ISMA-BR, 2017.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução Franck Soudant. Organizadores: Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

FERRAZ, D. L. S.; OLTRAMARI, A. P.; PONCHIROLLI, O. **Gestão de pessoas e relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

GEMELLI, Catia Eli; FRAGA, Aline Mendonça; PRESTES, Vanessa Amaral. Produção científica em relações de trabalho e gestão de pessoas (2000/2017). **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 2, p. 222-248, 2019.

GRISCI, C. L. I. Trabalho Imaterial. In A. D. CATTANI.; L. HOLZMANN. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

HIRIGOYEN, M. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MOW. **International Research Team**. Londres: Academic Press, 1987.

NEDER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 39 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

POOLI, A. M.; COLOMBY, R. K.; MONTEIRO, J. K.; COSTA, S. G. da. **Fatores Psicossociais e Saúde De Trabalhadores em Instituição Pública do Estado Do Rio Grande Do Sul – Brasil**. In: VI CIAPOT - *Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo* que teve como tema “*El presente del futuro del trabajo*” e foi realizado no Uruguay, 2019.

SASTRE, C. F. S.; OLTRAMARI, A. P.; COLOMBY, R. K. **A História de Vida como caminho metodológico para compreensão das reconfigurações do trabalho no contexto da Reforma Trabalhista**. In: XVI Encontro Nacional da ABET, 2019.

SPELL. Scientific Periodicals Electronic Library. **Objetivos**. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/sobre/objetivos>>. Acesso em: 10 de set. 2019.

VALADÃO, C. C.; FERREIRA, M. C. M. T. A responsabilidade civil do empregador por dano existencial decorrente da violação ao direito fundamental à desconexão. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 174, p. 19-39, Fev /2017.

VENOSA, S. S. **Introdução ao estudo do direito**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VERGARA S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

"O importante é não parar de questionar. A curiosidade tem sua própria razão de existir"  
Albert Einstein