


Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v32i1.69358>



## QUANDO O TRABALHO SE TORNA UM DANO À EXISTÊNCIA? DOS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR ÀS POSSIBILIDADES JURÍDICAS

### *WHEN DOES WORK BECOME A DAMAGE TO EXISTENCE? FROM THE IMPACTS ON THE WORKER'S LIFE TO THE LEGAL POSSIBILITIES*

 Renato COLOMBY<sup>1</sup>

 Silvia Generali da COSTA<sup>2</sup>

 Julice SALVAGNI<sup>3</sup>

 Cibele CHEVRON<sup>4</sup>

Recebido em: 16/02/2024

Aceito em: 20/05/2024

## RESUMO

---

<sup>1</sup> Instituto Federal do Paraná – email: [renato.colomby@gmail.com](mailto:renato.colomby@gmail.com)

<sup>2</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul – email: [sgeneralicosta@gmail.com](mailto:sgeneralicosta@gmail.com)

<sup>3</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul – email: [julicesalvagni@gmail.com](mailto:julicesalvagni@gmail.com)

<sup>4</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul – email: [iccibele@gmail.com](mailto:iccibele@gmail.com)

O artigo teve por objetivo investigar os Danos Existenciais em diferentes aspectos, apresentando os riscos psicossociais, saúde do trabalhador e relações de trabalho, incluindo casos de como este instituto jurídico tem sido julgado. Para tanto, buscou-se: a) identificar as principais ocorrências que ensejam responsabilização por danos existenciais no direito do trabalho; b) estabelecer relação dessas ocorrências com os fatores de risco psicossocial no trabalho e c) identificar riscos psicossociais subordinados às ocorrências principais. Optou-se pelo formato de ensaio teórico, pautado por uma revisão da literatura do tipo narrativa, incluindo a jurisprudência brasileira. Os resultados indicaram que os casos de danos existenciais orbitam ao redor da jornada de trabalho excessiva; assédio moral e sexual; acidentes de trabalho; Lesões por Esforços Repetitivos (LER); Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT); e trabalho análogo ao escravo. Como riscos psicossociais associados a estes fatores estão o não direito à desconexão; o trabalho precário; e o *burnout*. Concluiu-se que as decisões jurídicas acerca do dano existencial precisam ser amplificadas a fim de abarcar os diferentes riscos psicossociais associados a esse instituto jurídico e que deva ser considerado o instituto do dano existencial coletivo. Sugere-se, por fim, que esse tipo de reparação no campo da responsabilidade civil faça parte das discussões acadêmicas e empresariais, sobretudo, no que tange às relações de trabalho, gestão de pessoas e à prevenção de riscos psicossociais.

**Palavras-Chave:** Dano Existencial; Trabalho; Fatores Psicossociais; Relações de Trabalho.

## ABSTRACT

This article aimed to examine existential damage in various aspects, including psychosocial risks, workers' health, and labor relations, including cases of how this damage has been ruled on by the jurisprudence. To this end, we sought to: a) identify the main events that give rise to liability for existential damages in labor law; b) establish a relationship between these events and psychosocial risk factors at work; and c) identify psychosocial risks that are related to the main events. The theoretical essay format was chosen, guided by a literature review of the narrative type, including Brazilian jurisprudence. The results showed that the cases of existential damage revolve around the following: excessive working hours, moral and sexual harassment, work accidents, repetitive strain injuries (RSI), work-related musculoskeletal disorders (WMSDs), and slave-like work. The psychosocial risks associated with these factors are not having the right to separation, precarious work, and burnout. It was concluded that legal decisions on existential damage need to be expanded to encompass the different psychosocial risks associated with existential damage and that the institution of collective existential damage should be considered. Finally, it is suggested that this type of repair in the field of civil liability be part of academic and business discussions, especially regarding labor relations, human resource management and the prevention of psychosocial risks.

**Keywords:** Existential Damage; Work; Psychosocial Factors; Work relationships.

## 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.

O trabalho pode impactar positiva ou negativamente na vida das pessoas. Ou seja, a atividade laboral pode gerar tanto ganhos como danos à existência de cada trabalhador. Nesse sentido, 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 (Alvarenga; Boucinhas Filho, 2013).

O dano existencial, concebido como um 'não ser', destaca-se pela emergência de uma compulsão para agir de maneira diferente do estado anterior, resultando na alteração dos ritmos normais de vida e nas modificações das atividades cotidianas (Guerrera, 2019, p. 33). Este fenômeno, originado no Direito Italiano e categorizado como dano extrapatrimonial, é definido como a impossibilidade parcial ou total de a vítima executar, dar prosseguimento ou reconstruir seu projeto de vida (Frota; Bião, 2010a, p. 47). Esse tipo de dano atinge as expectativas de desenvolvimento pessoal, profissional e familiar da vítima, interferindo na liberdade de escolha de seu destino (Nunes, 2007).

O dano existencial pode originar impactos profundos nas relações que uma pessoa estabelece em seu cotidiano e afetar as diversas dimensões de sua existência. Conforme Nunes (2007), este dano 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, 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.

Haja vista que a dignidade é inerente ao ser humano, quando um dano fere sua existência está ferindo direitos invioláveis que são assegurados à pessoa humana desde seu nascimento. Dentre esses direitos destaca-se, além da 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, como asseverado por Applebaum (1992), fonte de dignidade e de acesso a muitos dos direitos fundamentais, 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, sendo que vida profissional e a vida como um todo apresentam conexões indissolúveis e diretas entre si (Enriquez, 1999; BORGES; Tamayo, 2001; Dejours, 2004; Clot, 2011). E o trabalho quando associado à autoestima, ao progresso social e à qualidade de vida constitui-se em uma pré-condição para a existência humana (Applebaum, 1992).

Considerando 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 atividade permanente de (re)criação de novas formas de ser e viver (Clot, 2011). Perdas ou ganhos estão frequentemente associados aos fatores psicossociais no trabalho, que podem ser protetivos ou de risco (Zanelli; Kanan, 2019), tornando-se necessário problematizar o fato de que cada vez mais os modos de trabalhar e os vínculos com as organizações têm se transformado, impactando a vida dos trabalhadores. Neste cenário, o artigo teve por objetivo investigar os Danos Existenciais em diferentes aspectos, apresentando os riscos psicossociais, saúde do trabalhador e relações de trabalho, incluindo casos de como este instituto jurídico tem sido julgado.

Como caminho metodológico, optou-se por um ensaio teórico por tratar-se de uma construção que se caracteriza por sua natureza reflexiva e interpretativa (Meneghetti, 2011). Para contribuir ao rigor acadêmico necessário às pesquisas científicas, o ensaio teórico foi pautado por uma revisão da literatura do tipo narrativa que, por sua vez, é congruente com temáticas mais abertas, não exigindo um protocolo rígido para sua realização. A seleção de fontes foi promovida pelos

autores de maneira subjetiva e amparada pela jurisprudência brasileira (Rother, 2007). A jurisprudência escolhida para cada caso é uma maneira de exemplificar os contornos que o dano existencial pode assumir nas relações de trabalho e não objetivam esgotar as possibilidades em torno da temática em questão.

No que se refere aos riscos psicossociais, entende-se enquanto um dano à integridade física ou mental de um trabalhador (OIT/OMS, 1984), seja na forma de um transtorno ou doença, seja por lesão ou acidentes de trabalho. A concepção de risco se vincula, neste caso, ao adoecimento em si (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020). Embora não exista um consenso a respeito do termo “fatores de riscos psicossociais no trabalho”, e o conceito seja empregado em diversos contextos laborais, entende-se aqui por riscos psicossociais aqueles fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear sofrimento e/ou adoecimento físico e mental aos trabalhadores (Pereira; Souza; Lucca; Iguti, 2020). Partindo disso, para que a análise teórica proposta seja efetiva, faz-se necessário conceituar dano existencial, o que é explorado na sessão a seguir.

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

O dano existencial, também conhecido como dano à existência, 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 justifica-se porque o impacto gerado pelo dano provoca um “vazio existencial” no sujeito, que pode vir a perder a “fonte ou o sentido de sua vida”, ou ainda comprometer a gratificação vital que teria se realizasse seu projeto como o havia 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 [...] 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 a 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 às relações em âmbito público ou privado, sejam elas

profissionais, sociais ou familiares. Sendo assim, pode estar alicerçado em dois eixos, afetando o projeto de vida e/ou a vida de relações.

Em relação ao dano que se verifica no eixo **frustração ao projeto de vida**, o fato em questão é o “obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro” (Bebber, 2009, p. 28), adiar ou desistir de seus projetos, obstando o alcance de seus objetivos. Nesse sentido, ao dirigir um primeiro olhar à noção de projeto de vida, a Corte Interamericana de Direitos Humanos consubstanciou seu significado à ideia

(...) de realização pessoal, que se sustenta nas opções que o sujeito pode ter para conduzir sua vida, e alcançar o destino que se propõe [uma vez que] dificilmente pode-se dizer que uma pessoa é verdadeiramente livre se não possui opções para encaminhar sua existência, de maneira a conduzi-la para sua plena realização (CIDH, 1998, p. 39).

O conceito de projeto de vida tem um valor essencialmente existencial, que dá sentido à experiência humana, uma vez que está intimamente relacionado à ideia de realização pessoal integral. Assim, fatores que venham a alterar ou destruir o projeto de vida de alguém constituem ilicitude grave. Guedes (2008, p. 128) sublinha 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”. Conciliando os entendimentos apresentados, Sessarego (1996) define a lesão ao projeto de vida como aquela que, por conta de sua transcendência, aliena o sujeito do sentido de sua existência e cria obstáculos à sua livre vontade para viver de acordo com seus próprios interesses. Assim, a frustração ao projeto de vida, mais do que uma mera violação da esfera extrapatrimonial, é um dano continuado, axiomático, cujos efeitos dificilmente poderão ser amainados pelo decurso do tempo.

Em relação ao dano à vida de relações, entende-se que “não há projeto de vida sem a vida de relação” (Frota, 2013, p. 67), uma vez que as pessoas “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 Frota (2013) funda-se em Maman (2003) que - inspirada em Heidegger - afirma que todas as pessoas são “seres-no-mundo-com-os-outros” e, resgatando Abbagnano, são, ainda, “seres coexistenciais”. Sessarego (2003) segue essa linha ao

compreender a coexistencialidade como um dos pressupostos existenciais do projeto de vida e que, embora ultime-se numa decisão livre, só pode ser formulado e concretizado em sociedade.

O dano à vida de relações está relacionado aos prejuízos impostos às conexões interpessoais de um indivíduo nos seus mais diversos ambientes e contextos. 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.

Percebe-se 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, “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” (Soares, 2009, p. 47), têm em sua gênese a possibilidade de constituir um dano existencial.

Apresentados conceitos de dano existencial, na próxima é desenvolvido o entendimento e as aplicações do termo na área jurídica.

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

O estudo do dano existencial tem ganhado defensores pátrios, especialmente 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 (Carvalho Neto; Silva, 2015). Mais recentemente, em um contexto de “reforma trabalhista”, esse instituto jurídico foi inserido na Lei nº 13.467 de 2017. 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 como no 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).

No caso deste artigo, o foco é no dano existencial relacionado à pessoa física, com ênfase nas atividades laborais. O recorte é necessário dada a amplitude do tema e a fim de buscar o atingimento do objetivo do estudo. Considera-se indispensável ter em mente a concepção do trabalho não apenas como um meio para a sobrevivência, mas como possibilidade de emancipação, sentido e satisfação. Ao mesmo tempo, paradoxalmente, estudos demonstram que o trabalho também pode ser razão de exploração, alienação e infelicidade do ser social (Antunes, 2002). Aqui está posta, portanto, as dimensões fatigantes e equilibrantes do trabalho, já propostas por Dejours (1998).

Nessa dualidade, o trabalho que emancipa é uma extensão da personalidade do sujeito, projetada nas relações que vive e que o vinculam à sociedade, é “a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe possa proporcionar de subsistência, de liberdade, de autoafirmação e de dignidade” (Moraes Filho, 1974, p. 674). Já o trabalho que não emancipa é aquele reduzido à prática de uma atividade cuja contraprestação assegure condições mínimas essenciais à subsistência, ou seja, a manutenção da vida em patamares inferiores à existência.

Cabe ao Estado proteger o trabalhador contra a degradação humana, proporcionar meios de defesa de sua integridade física e moral, bem como da efetividade de seus direitos humanos, sendo que a ordem constitucional brasileira vigente consagra o direito fundamental social ao trabalho como condição da efetividade da existência digna (Delgado, 2015), como um valor social da maior magnitude, figurando entre os fundamentos da República, essencial para o alcance do desenvolvimento do indivíduo, da sociedade e do país (Wandelli, 2013).

Quanto aos casos de danos existenciais cobertos pela jurisprudência brasileira, grande parte acaba orbitando ao redor da jornada de trabalho excessiva, isto porque quando o empregador exige uma carga horária além do máximo permitido, não resta ao trabalhador tempo para



realização de planos pessoais e socialização. De acordo com Cerutti, Rubert e Rodrigues (2015, p. 50), “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”. Os autores também citam em seu estudo a decisão de um processo no qual a reclamante teve seu casamento dissolvido em função da jornada de trabalho excessiva. O magistrado reconheceu o dano e entendeu que ao exigir extensa jornada de trabalho, o empregador praticou ato abusivo, afrontando os planos da trabalhadora. Ainda, foi fundamentado que os trabalhos que normalmente excedem o limite legal de duas horas extras diárias representam uma afronta aos direitos fundamentais, comprometem a liberdade de escolha de um indivíduo e ainda frustram um plano de vida.

Existem, porém, outras hipóteses observadas pela doutrina jurídica, 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.

As doenças ocupacionais LER (lesões por esforços repetitivos) e DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) são definidas por Lora (2013) 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. Rozzetto (2017) alerta que tais doenças também trazem prejuízos pessoais, visto que devido a dor a pessoa se vê impedido de exercer programas de convívio social e cotidiano.

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 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. Se traz, para contextualizar, uma apelação civil relatada pela Desembargadora Maria de Lourdes Abreu:

(...) 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. 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 (Brasil, 2011).

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 trabalhador possa de lá sair em condições de desenvolver outras atividades, desfrutando assim dos prazeres de sua existência enquanto ser humano (Alvarenga; Boucinhas Filho, 2013).

Para Correa (2015), enquanto Justiça Social, a Justiça do Trabalho tem como vocação justamente a identificação de atos atentatórios à dignidade do empregado. Inclui-se aí outras situações que vêm denunciando a presença do dano existencial nas organizações, como o assédio moral e sexual no trabalho.

O assédio moral no trabalho é identificado e caracterizado um fenômeno destruidor das relações laborais e do ambiente organizacional (Hirigoyen, 2011). Para a autora, o assédio moral é 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. 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, durante tempo prolongado, também é um conceito de assédio moral (Barros, 2009). De acordo com Costa *et al.* (2017), o conceito de assédio moral pode receber ainda denominações como assédio psicológico, violência psicológica, terrorismo psicológico ou abuso emocional.

A questão que vincula o assédio moral ao dano existencial é a de violência psicológica extrema e constante, que pode afetar a saúde do trabalhador dentro e fora do espaço profissional. (Lora, 2013). Nos anos 2000, julgou-se o primeiro caso que remete a dano e assédio moral no trabalho, com a seguinte ementa:

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).

Neste sentido, “toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto da vida, seja físico, psíquico ou social” (Almeida Neto, 2005, p. 49). 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 desconstrução dos projetos de vida das vítimas de assédio moral e sexual.

Pode-se ainda perceber uma vinculação entre o assédio moral e o dano existencial quando Almeida Neto (2005, p. 18) descreve uma das subtipificações: “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. O autor complementa que há a presença do dano 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. 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”.

Não menos importante, o assédio sexual é incluído por Frota (2013) nas possíveis situações caracterizadoras de dano existencial. Há casos em que o assédio moral e o assédio sexual sendo tratados de maneira combinada, 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”. Pamplona Filho (2006) encara o assédio sexual como um problema de discriminação e de cerceio da liberdade sexual, e não meramente de poder. 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.

Ferreira e Santana (2019) afirmam que a jornada de trabalho excessiva se sobrepõe ao assédio moral na medida em que o empregado tem que escolher entre expor-se a riscos à própria saúde ou renunciar a seu trabalho, comprometendo as referências futuras para um novo emprego.

Alguns juristas brasileiros como Márcia Novaes Guedes, Flaviana Rampazzo Soares e Júlio César Bebber diferenciam dano moral de dano existencial e enfatizam os casos de acidente de trabalho, dentre outros tipos de acidentes (Frota; Bião, 2010b). Ao exemplificar algumas sentenças, 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 (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 TRT 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 argumentação de

evidente o dano moral, ante ‘o corte de seu projeto de vida: seguir carreira na citada firma’ e o manifesto prejuízo ‘na evolução do seu trabalho’ [...]. Assim, impõe-se a condenação no pagamento de indenização por danos morais (Brasil, 2007).

Ou seja, os acidentes de trabalho poderão impedir o exercício de um trabalho, uma profissão, um ofício, uma atividade, uma ocupação, ou trazer impedimentos na relação de vínculos afetivos. Dependendo da gravidade dos acidentes, eles podem tornar afazeres do cotidiano em momentos de profunda angústia, tensão, dificuldade e frustração. Isso tudo pode ser considerado 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 (Cerutti; Rubert; Rodrigues, 2015). Além disso, se discute a possibilidade de reparação por dano existencial coletivo em caso de acidente de trabalho ampliado. Rodrigues (2019) apontou o “Caso Brumadinho” como um exemplo em que há elementos suficientes para sustentar a tese de configuração de dano existencial coletivo na tragédia, em razão da efetiva interrupção do projeto de vida dos trabalhadores, das famílias e da sociedade local.

Na discussão do conceito de dano moral coletivo, considera-se pertinente o estudo de Lemos, Ohofugi e Borges (2020) a respeito das condições precárias de trabalho a que os entregadores tiveram de se submeter em meio à pandemia de Covid-19, potencializando o surgimento de danos existenciais. Esses trabalhadores sofreram (e ainda sofrem) danos à vida de relações, com destaque ao prejuízo no convívio familiar (seja em razão das jornadas de trabalho abusivas, seja pelo risco de contágio a que se expõem, o que também leva ao afastamento da família). Quanto ao projeto de vida, concretiza-se o dano na falta de garantias trabalhistas contra adoecimento, os acidentes de trabalho, o desemprego e à queda de rendimentos, sem que possam pensar em um planejamento futuro que vá além do dia seguinte.

Sem limitação de jornada, sem garantia de remuneração mínima, sem respeito às normas de proteção e medicina do trabalho, expondo a vida aos perigos de trânsito e da pandemia e aos abusos patronais de todas as ordens [...] Assim, o que temos é um potencial para geração de dano existencial” (Lemos; Ohofugi; Borges, 2020, p. 133).

Por fim, refere-se ao trabalho análogo ao escravo como um crime passível de dano existencial, sendo “uma das mais repugnantes formas da prática de dano existencial contra o indivíduo” (Almeida Neto, 2005, p. 33). Nas situações de 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” (Soares, 2009). Isto é, o dano existencial estava presente, mesmo que tenha sido julgado como dano moral. No processo, foi

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 (Brasil, 2012).

Para Soares (2009), é inquestionável que as restrições severas e as privações que ele impõe, necessariamente, prejudicam a existência dessas pessoas. Nessa linha, Almeida Neto (2005) sublinha que o dano existencial consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal. Ademais, a moderna concepção de direitos humanos é caracterizada pela diversidade, a 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).

Como se evidencia, através da análise do conceito de dano existencial e de seus entendimentos no âmbito jurídico, há riscos psicossociais no trabalho associados à ocorrência do fenômeno. Assim, a seção a seguir passa a explorar estes possíveis riscos.

#### **4. O DANO EXISTENCIAL E POSSÍVEIS RISCOS PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS**

Uma situação relacionada ao trabalho exaustivo refere-se ao **gozo de férias**. Referindo-se à não concessão ao gozo de férias pelo empregado, Queiroz e Rodrigues (2022, p. 1250) afirmam que o fato “impede que a pessoa tenha um período de descanso, que além de acarretar na menor produtividade, leva o indivíduo à exaustão, contribuindo para a frustração da existência”. Os autores sugerem que o Estado e os empregadores firmem parceria

(...) para que os danos advindos de jornada laboral deficitária decorrente de pressões psicológicas impostas pelo empregador, no ambiente laboral e fora

deste, possam ser diminuídos, a fim de que possam ser coibidas patologias, em especial as psíquicas, pois o excesso da jornada laboral ou um ambiente de trabalho problemático, pode acometer o indivíduo de diversas doenças, das quais se pode citar: stress, síndrome de burnout, fadiga e desgaste mental (Queiroz; Rodrigues, 2022, p. 1252).

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 pode se caracterizar dano existencial (Cerutti; Rubert; Rodrigues, 2015).

Estudos recentes buscam estabelecer uma correlação entre direito à desconexão, surgimento de LER/DORT e dano existencial ocasionado pelo trabalho. Rieger *et al* (2022, p. 1148), por exemplo, concluíram que, embora o direito à desconexão “não estar expressamente previsto na legislação brasileira, pode ser conceituado como uma prerrogativa do trabalhador” e “está relacionado a outros direitos fundamentais tais como a saúde do trabalhador, ao levar em conta que os descansos entre as jornadas previnem a ocorrência de doenças ocupacionais”.

Santana e Ferreira (2020) ressaltam que a **conexão** ao trabalho como geradora de dano existencial não se caracteriza por episódios esparsos.

Trata-se de conduta reiterada, com fim determinado, direcionado a um trabalhador ou grupo de trabalhadores [...] que, sem qualquer horário ou final de semana, tem de administrar em seu celular mais de oito grupos de WhatsApp de uma mesma empresa empregadora, sendo demandado em sua hora de almoço ou fora do horário do seu trabalho, a qualquer momento (Santana; Ferreira, 2020, p. 467)

No cenário do rápido desenvolvimento de novas tecnologias de comunicação, e com o uso quase constante de aplicativos como o WhatsApp, a possibilidade de comunicação do empregador com o empregado, a todo momento, tornou-se um agravante da possibilidade de vivência de jornadas exaustivas pelo trabalhador. Queiroz e Rodrigues (2022, p. 1257) apontam para a necessidade de “desconexão do labor, para que o indivíduo possa descansar, e possa ter

vida social, não vivendo para o trabalho, mas que o trabalho possa se prestar a sua finalidade de dignificação do homem e de sustento”.

Embora o direito à desconexão preocupe em diversos arranjos de trabalho, sua possibilidade de violação é mais sentida por indivíduos em *home office* ou em teletrabalho. O acesso à tecnologia de comunicação não deve obrigar o trabalhador a ficar disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, recebendo tarefas por meio eletrônico, das quais será cobrado como se estivesse, efetivamente, em jornada presencial. Afinal, “o uso de tecnologias modernas de comunicação não deve trazer a liberdade do empregador estar a todo o tempo cobrando ou solicitando serviços do empregado, fora do ambiente laboral” (Queiroz; Rodrigues, 2022, p.1258)

Sem direito à desconexão, com longas jornadas de trabalho, e sem usufruir de férias, o trabalhador corre riscos elevados de desenvolver um quadro de *burnout*. Lemos, Ohofugi e Borges (2020) ressaltam que o esgotamento físico e psíquico está associado à depressão e ao *burnout*, influenciando negativamente as relações familiares. Logo, “o dano existencial advém da relação de trabalho, mas repercute para além dela, atingindo o seu projeto de vida e a vida de relações do trabalhador” (Lemos; Ohofugi; Borges, 2020, p. 132).

Ericksen (2020) publicou um estudo sobre o Karoshi (“uma morte súbita decorrente do excesso de trabalho”) e o Karōjisatsu (“comportamento suicida por algum distúrbio psicológico relacionado ao trabalho”). De acordo com o autor, ambos os fenômenos “perpassam a linha da personalidade do dano e devem ser tidos como uma forma de dano existencial coletivo” considerando que acontecem a partir de “uma organização de trabalho pernicioso e viciado”. (p.487). O pesquisador defende o conceito de dano existencial coletivo na medida em que o fenômeno é amplo, afeta as famílias e suas expectativas, a possibilidade de futuro dos trabalhadores, seu direito à saúde e aos relacionamentos. Também refere que, na medida em que a sociedade assiste à morte no trabalho, ou devido ao trabalho, ou de alguma maneira a ele relacionada, a sociedade como um todo sofre seus impactos.

Por sua vez, Lemos, Ohofugi e Borges (2020, p. 117) apresentaram um estudo no qual objetivaram “ênfasis nas contradições entre as proteções advindas do direito fundamental ao trabalho digno, as garantias constitucionalmente previstas e os aspectos patentes do dano existencial que emanam dessas relações de trabalho precarizadas”. Consideram como elementos das relações de trabalho precarizadas os contratos flexíveis, a ausência de remuneração fixa e de local de trabalho definido, o enfraquecimento dos sindicatos e a ausência



dos direitos trabalhistas e de seguridade social, tais como aqueles que asseguram o repouso e o amparo em caso de acidentes, entre outros fatores. A respeito das condições de trabalho de entregadores no período da pandemia, afirmam:

Por meio dos aplicativos, os entregadores são monitorados constantemente, tanto pela empresa quanto pelo cliente, desde o momento em que recebem o pacote até efetivamente a sua entrega. Esse sistema de vigilância da força de trabalho obriga o entregador a estar conectado ininterruptamente, diluindo as fronteiras entre o tempo e o espaço de vida pessoal. Esse fenômeno, conceituado como “escravidão digital”, submete o trabalhador à disponibilidade total diante da empresa e a um desempenho além da normalidade, resultando na indisponibilidade absoluta para si e para suas relações interpessoais. Sem intervalos, férias e limitação de jornada, os entregadores perdem os referenciais de tempo e espaço, o que pode levar ao esgotamento físico e mental. [...] Tal quadro desencadeia uma série de doenças psíquicas como a depressão, o transtorno de déficit de atenção e a Síndrome de Burnout (Lemos; Ohofugi; Borges, 2020, p. 126).

Júnior (2019, p. 12) aponta que, entre o trabalho precarizado está o trabalho terceirizado. Segundo o autor, entre as causas de dano existencial na terceirização estão “o volume exagerado de trabalho, a falta de autonomia na realização das tarefas, a condição precípua de mão de obra descartável e as condições aviltantes de vida”. Segundo o autor, a ameaça constante de falta de trabalho e de queda nos rendimentos geram temores quanto à possibilidade de sobrevivência do trabalhador e de sua família. Para ele, o futuro se torna vazio, incerto, inseguro e medonho.

Em vista do exposto, a Figura 1 representa as hipóteses jurídicas de dano existencial, associadas a fatores de risco psicossocial no trabalho. Tal figura se propõe a ilustrar, mas não a esgotar as possibilidades de identificação do dano. Observa-se que os elementos são conectados à organização do trabalho e que pode, inclusive, haver sobreposição.

**Figura 1** – Representação das hipóteses jurídicas de Dano Existencial no Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores.

A figura 1 resume o esforço de investigar as interseções entre o dano existencial, os riscos psicossociais, a saúde do trabalhador e as relações de trabalho, buscando não apenas compreender as implicações legais, mas também contribuir para o desenvolvimento de uma visão mais abrangente e contextualizada dessa temática complexa e multifacetada.

A imagem ilustra hipóteses jurídicas de dano existencial, destacando a complexidade das relações entre os fatores de risco psicossocial no trabalho e a organização do trabalho. Desta forma, questiona-se quando o trabalho deixa de ser fonte de realização e se transforma em um fator prejudicial à existência humana e apresenta situações que podem caracterizar dano existencial no contexto laboral. A jornada de trabalho excessiva, a ausência de períodos de descanso como férias, o risco de burnout e a falta do direito à desconexão são elementos que, isoladamente ou em conjunto, podem se tornar agentes desencadeadores desse tipo de dano.

A imposição de uma jornada de trabalho excessiva, muitas vezes sem períodos de férias adequados, não apenas impacta a produtividade, como também leva à exaustão física e mental do trabalhador. A ausência do direito à desconexão, especialmente em um mundo digitalizado, contribui para a perpetuação do estresse laboral, prejudicando a qualidade de vida e a saúde mental dos trabalhadores.

O dano existencial no trabalho não se restringe apenas ao âmbito individual. Situações como o assédio moral e sexual, pressões implacáveis por produtividade e a exposição constante ao sobreaviso podem gerar um impacto coletivo, afetando não apenas indivíduos isoladamente, mas também o ambiente de trabalho como um todo. Essas práticas podem criar uma atmosfera tóxica, minando o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores.

Além disso, doenças ocupacionais como Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), juntamente com acidentes de trabalho, representam formas tangíveis de dano existencial. A precarização das condições laborais pode levar a consequências sérias para a saúde física e mental dos trabalhadores, comprometendo não apenas seu desempenho profissional, mas também sua qualidade de vida.

Outro aspecto preocupante é o trabalho análogo ao escravo, que vai além das condições degradantes, abrangendo a negação de direitos fundamentais. A exploração desumana e a violação de princípios básicos de dignidade configuram uma forma extrema de dano existencial, afetando não apenas o indivíduo, mas toda a sociedade.

Em síntese, o dano existencial no trabalho revela-se em diferentes facetas, seja por meio de práticas prejudiciais à saúde física e mental, como o *burnout* e as lesões ocupacionais, ou por meio de situações que comprometem a integridade e a dignidade do trabalhador, como o assédio moral, o sobreaviso e o trabalho análogo ao escravo. Reconhecer e combater essas formas de dano existencial é crucial para promover ambientes de trabalho saudáveis, éticos e respeitosos com os direitos fundamentais de cada indivíduo.

Como termo recente no direito brasileiro, ainda há um vasto campo de debates acerca das situações que ensejam o dano existencial, bem como da comprovação das relações causa-efeito. A seguir, são apresentadas algumas decisões a esse respeito.

## **5. RECONHECIMENTO DO DANO EXISTENCIAL**

Quando um indivíduo inserido no ambiente laboral se encontra em um estado constante de disponibilidade para atender às exigências do trabalho, sua integridade física e psicológica se depara com ameaças substanciais. Esse cenário de prontidão contínua impede a plena fruição de momentos de lazer e interação social com seus entes próximos. É essencial a preservação de

intervalos destinados à reflexão e relaxamento, fomentando uma abordagem mental contemplativa. Importa salientar que o lazer não deve ser equiparado ao vazio do desemprego, mas sim compreendido como um período propício para o autodesenvolvimento, a exploração da inventividade, a reavaliação do conhecimento ou mesmo a ponderação sobre direções profissionais alternativas (Salvagni; Colomby; Cheron, 2023).

Este tema é de alta relevância no âmbito do direito do trabalho, especialmente considerando o advento tecnológico que, embora proporcione comodidades, também estendeu as extensões temporais das atividades laborais. A Lei 13.467, datada de 13 de julho de 2017, promoveu modificações na legislação laboral brasileira para abordar questões relativas aos danos existenciais, autorizando sua identificação e subsequente reparação. No entanto, persistem amplas lacunas a serem discutidas nesse contexto.

Apesar do reconhecimento jurídico do dano existencial, a reforma estabeleceu limitações quantitativas para as compensações, classificando-as em conformidade com a gravidade do impacto sofrido. Urge, portanto, uma compreensão mais aprofundada do dano existencial, uma vez que a mera previsão legal pode automatizar seu reconhecimento e subsequente reparação, ocasionando possíveis prejuízos ao bem tutelado. Acresce-se a isso a complexidade na objetivação dos critérios, resultando em uma jurisprudência com decisões divergentes, notadamente na discussão acerca da necessidade de comprovação do dano.

Santana e Ferreira (2020, 471) consideram que, embora a legislação brasileira preveja e caracterize as situações geradoras de dano existencial, sua aplicação ainda carece de maior vigor e configura-se, por vezes, como contraditória ou ambígua. Segundo elas,

a mesma turma do Tribunal Superior do Trabalho, no mesmo ano, alguns meses após o julgado (...) proferiu decisão no sentido de distinguir o dano existencial, ainda que de forma rasa, do dano moral, indicando que o dano existencial perdura no tempo, não configurando algo transitório. Não obstante, de forma contrária ao que já havia julgado anteriormente, inclinou-se no insensato sentido de que o empregado deverá comprovar o dano ao seu projeto de vida, uma vez que poderia estar de acordo com a sobrejornada por ser *workaholic* ou possuir qualquer outro motivo maior de desejar sua jornada extenuante. Outras decisões seguem no mesmo sentido, não levando em consideração a própria natureza.

Apresentam ainda, como "decisão paradigmática e criteriosa", a tomada pelo Tribunal Superior do Trabalho decidiu, em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1638.2012.5.04.0020, de relatoria do Min. Walmir Oliveira da Costa (Tribunal Superior Do Trabalho, 2015), pela manutenção de decisão que concedeu indenização por danos existenciais decorrentes de jornada excessiva, configurando conduta ilícita por abuso do direito, em relação a um empregado de uma rede de supermercados. “A decisão considera inclusive a questão do capitalismo exacerbado e sem limites que acaba por configurar inclusive a prática de *dumping* social” (Santana; Ferreira, 2020, 472). No mesmo diapasão,

este também foi o entendimento da 2ª Turma do TRT da 9ª Região, no processo de Relatoria da Desembargadora Ana Carolina Zaina, no RO nº 28161-2012-028-09-00-6. Acompanhe: DANO EXISTENCIAL. DANO MORAL. DIFERENCIAÇÃO. CARGA DE TRABALHO EXCESSIVA. FRUSTRAÇÃO DO PROJETO DE VIDA. PREJUÍZO À VIDA DE RELAÇÕES. O dano moral se refere ao sentimento da vítima, de modo que sua dimensão é subjetiva e existe in re ipsa, ao passo que o dano existencial diz respeito às alterações prejudiciais no cotidiano do trabalhador, quanto ao seu projeto de vida e suas relações sociais, de modo que sua constatação é objetiva. 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. Caracteriza-se o dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal, nos termos dos artigos 6º e 226 da Constituição Federal. O trabalho extraordinário habitual, muito além dos limites legais, impõe ao empregado o sacrifício do desfrute de sua própria existência e, em última análise, despoja-o do direito à liberdade e à dignidade humana. Na hipótese dos autos, a carga de trabalho do autor deixa evidente a prestação habitual de trabalho em sobrejornada excedente ao limite legal, o que permite a caracterização de dano à existência, eis que é empecilho ao livre desenvolvimento do projeto de vida do trabalhador e de suas relações sociais. Recurso a que se dá provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano existencial” (Santana; Ferreira, 2020, 473)

De acordo com Alvarenga e Boucinhas Filho (2013), outras decisões seguiram, apesar de os tribunais ainda estarem tímidos em reconhecer o dano existencial. Em meados de 2016, o TRT da 4ª Região resolveu aprovar o Enunciado de Tese Jurídica Prevalente de nº 02, com a seguinte redação: “Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas”. 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.

Logo, pode-se entender que o dano existencial no trabalho ocorre quando são violadas as condições básicas ao labor digno e decente, vindo a causar impactos significativos na vida de uma pessoa. Ele reside nas violações objetivas e explícitas à dignidade do trabalhador, mas também se instala, em larga medida, subjetivamente, na diluição dos limites entre a vida produtiva e a vida pessoal, convertendo a pessoa em trabalhador em praticamente todos os espaços de sua existência.

Esse dano existencial se configura quando o trabalho inviabiliza o projeto de vida e/ou a vida de relações desse trabalhador, formal ou informal, bem como pela incidência de dispositivos legais, conhecidos ou não, provocando tanto impactos individuais quanto coletivos. Sendo assim, vai além de um instituto jurídico e deve servir como uma lente analítica, um conceito das ciências da administração, em especial das relações de trabalho, e um ponto de atenção nas formulações de políticas e práticas de Gestão de Pessoas.

Após a análise do conceito e dos aspectos jurídicos do dano existencial, apresenta-se a seção final, com as considerações dos autores sobre o estudo.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O desígnio do artigo foi inspirar-se no ordenamento jurídico para subsidiar as discussões das ciências administrativas e alicerçar práticas dignas nas organizações. Sendo assim, esse novo tipo de reparação no campo da responsabilidade civil, o dano existencial, deve fazer parte das discussões das ciências administrativas. Ao mesmo tempo, pode retornar às Ciências Jurídicas de uma forma ampliada, podendo embasar, inclusive, práticas do Direito do Trabalho.

Todavia, enquanto os juristas lidam com fatos consumados, o administrador bem-intencionado pode atuar na sua gênese, prevenindo e impedindo a 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 relacionado à Gestão de Pessoas, quadro de pessoal adequado às necessidades de

trabalho, e do controle de férias e de jornada, incluindo horas extras. Aqui pode-se incluir o Burnout e o Karoshi, decorrentes da imposição da jornada excessiva; ii) trabalhador vítima de LER/DORT, passível de prevenção através de programas de ergonomia, ginástica laboral, intervalos programados e alteração na organização do trabalho, além do já referido controle de jornada; iii) assédio moral e sexual no trabalho, que podem ser prevenidos e controlados por programas educativos, estruturação de comissões de análise e acompanhamento de casos, elaboração e divulgação de manuais de ética, e punição quando comprovado o caso; além do desenvolvimento de cultura organizacional de cooperação e de estruturas de poder e estilos de gestão participativos; 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, além da jornada adequada de trabalho; v) trabalho análogo ao escravo, com o cumprimento da lei e a fiscalização da cadeia produtiva; vi) direito à desconexão e suas relações com a jornada de trabalho exaustiva no contexto digital e no teletrabalho; e vii) precarização do trabalho, com a retomada dos direitos trabalhistas básicos que permitam proteção ao emprego, ao salário e à saúde física e psíquica do trabalhador, evitando-se os modelos de terceirização, as metas abusivas, a instabilidade no trabalho e a remuneração precária.

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 impossibilidades de autorrealização, 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, sem trazer uma relação definitiva ou uma categorização. Ainda se observa 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.

Não obstante, utiliza-se das palavras de Almeida Neto (2005, p. 38) para reforçar a importância acadêmica e social do “reconhecimento da figura do dano existencial na tipologia da responsabilidade civil, [que] 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 benéfica na prevenção de riscos psicossociais no trabalho e possíveis danos existenciais.

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). 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. Cabe sublinhar que, no contexto pós-capitalista, o dano existencial pode ser considerado um “dano colateral”, passível pelos altos índices de desemprego e pelo desmonte da organização sindical, por exemplo.

Importa dizer também que, atualmente, já é possível analisar, de forma objetiva, os danos existenciais relacionados ao trabalho através de perícias psicológicas e/ou psiquiátricas e com a possibilidade de estabelecimento de nexos causais (Guerrera, 2019). De maior destaque, devido a estudos recentes, é a possibilidade de pensar-se o dano existencial como um fenômeno coletivo, determinado pela precarização e/ou por uma organização do trabalho perniciososa em uma determinada instituição ou sociedade. Como exemplos, foram relatados aqui os casos de Brumadinho, no Brasil, e das organizações de trabalho japonesas, mas poderíamos lembrar Dejours e seus relatos dos índices de suicídio em empresas francesas (uma realidade cada vez mais brasileira), bem como os resultados de pesquisas recentes como a que envolveu o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP, 2021).

Em tempo, 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 frente 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, das organizações de trabalho e da sociedade.

Por fim, conclui-se que o dano existencial se refere à incapacidade de viver como antes, resultando na compulsão de agir e se comportar de maneira diferente, interrompendo os ritmos normais da vida e das atividades diárias. Essa alteração pode levar à perda de serenidade e



equilíbrio na adaptação à vida. Ademais, o conceito de dano é complexo e pode ser analisado sob várias perspectivas.

Em suma, perante os achados desse estudo, verificou-se que as decisões jurídicas acerca do dano existencial precisam ser amplificadas a fim de abarcar os diferentes riscos psicossociais associados a esse instituto jurídico e que deva ser considerado o instituto do dano existencial coletivo. Sugere-se, por fim, que esse tipo de reparação no campo da responsabilidade civil faça parte das discussões acadêmicas e empresariais, sobretudo, no que tange às relações de trabalho, gestão de pessoas e à prevenção de riscos psicossociais.

## REFERÊNCIAS

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

Alvarenga, Rúbia Zanotelli de; Boucinhas Filho, Jorge Cavalcanti. 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: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39828>>. Acesso em: 19 nov 2023.

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

Applebaum, Herbert. **The concept of work**: ancient, medieval, and modern. New York: State University of New York Press, 1992.

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.

Bernal, Anastasio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado**: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010.

Borges, Livia de Oliveira; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **RPOT**, v. 1, n. 2, jul./dez. 2001.

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: 22 maio 2020.

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

Brasil. 5ª Turma Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Apelação Cível nº 20120111664032. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 2011. Brasília. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br>>. Acesso em: 22 maio 2020.

Brasil. 6ª 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**, 2012. Belo Horizonte. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet>>. Acesso em: 22 maio 2020.

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: 22 maio 2020.

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: 22 maio 2020.

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, Carlos José de; Silva, Leonina Prado 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, Eglon Antônio; Rodrigues, André. 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/>>. Acesso em: 22 maio 2020.

Cidh. Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Castillo Páez Vs. Perú**. Sentencia de 27 de noviembre de 1998. Serie C No. 43. Disponível em: <[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_43\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_43_esp.pdf)>. Acesso em 21 jun. 2021.

Clot, Yves. Clínica do trabalho e clínica da atividade. In: Bendassoli, Pedro; Soboll, Lis Andrea. **Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

CNMP, Conselho Nacional do Ministério Público. **Bem viver - Saúde Mental no Ministério Público**: relatório final. Conselho Nacional do Ministério Público/Brasil, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. – Brasília: CNMP, 2021.

Correa, Julio Ben-Hur Lima. **O dano à existência digna do trabalhador do preâmbulo da constituição ao chão de fábrica**. Trabalhos de Conclusão de Curso de Especialização, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito. Curso de Programa de Pós-Graduação em Direito do trabalho, 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.

Dejours, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

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

Delgado, Gabriela Neves. **Direito Constitucional do Trabalho**: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo Ltr, 2015.

Enriquez, Eugene. 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.

Ericksen, Lauro. O fenômeno do Karōshi e seu dano existencial coletivo. *Civitas* 20 (3): 4 76-487, set.-dez. 2020. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2020.3.34255>. Acesso em 30 de maio de 2023.

Ferreira, V. R.; Santana, A. G. O assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de configuração do dano existencial. *Revista IBERC*, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, 2019. DOI: 10.37963/iberc.v2i3.82. Disponível em: <https://revistaiberc.responsabilidadecivil.org/iberc/article/view/82>. Acesso em: 2 jun. 2023.

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; Bião, Fernanda Leite. O Fundamento Filosófico Do Dano Existencial. **Revista Jurídica Unigran**, Dourados, v. 12, n. 24, dez. 2010a. Disponível em: [https://www.unigran.br/dourados/revista\\_juridica/ed\\_anteriores/24/artigos/artigo02.html](https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_anteriores/24/artigos/artigo02.html). Acesso em: 22 maio 2020.

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/20.500.12178/95532/2013\\_frota\\_hidemberg\\_no\\_coes\\_fundamentais.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95532/2013_frota_hidemberg_no_coes_fundamentais.pdf?sequence=1) Acesso em: 22 maio 2020.

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: 22 maio 2020.

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

Guerrera, Maria. **Teoria e Tecnica della Perizia e della Consulenza Tecnica in ambito Civile e Penale, adulti e minorile**: “La prova psicologica del danno esistenziale”. Associazione

Italiana di Psicologia Giuridica, Corso di Formazione in Psicologia Giuridica e Psicopatologia Forense, 2019.

Hirigoyen, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

Junior, Romeu Felix Menin. Terceirização trabalhista: o dano existencial na terceirização. *Revista Coleta Científica*, v. 3, n. 5, p. 07-21, 2019.

Lemos, Maria Cecília de Almeida Monteiro; Ohofugi, Nathália Guimarães; Borges, Caio Afonso. **O dano existencial dos entregadores durante a pandemia**. 2020. Direito, UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 117–145, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32371>>. Acesso em: 30 maio. 2023.

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: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22>>. Acesso em: 22 maio 2020.

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

Meneghetti, Francis Kanashiro. O que é um Ensaio-Teórico? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 2, p. 320-332, 2011.

Moraes Filho, Evaristo de. O direito ao trabalho. In: **Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil**. Cidade do Rio de Janeiro, de 11 a 16 de agosto de 1974. Rio de Janeiro: Asgráfica, pág. 674, 1974.

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.

Oit-Oms, Comité Mixto. **Factores psicosociales en el trabajo**: Naturaleza, incidencia y prevención. Medicina del Trabajo. 9ª Reunión, 1984. Disponível em: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>. Acesso em 07 ago. 2023.

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.

Pereira, Ana Carolina Lemos; Souza, Heloisa Aparecida, Lucca, Sergio Roberto de; Igti, Aparecida Mari. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho**: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, p. e18, 2020.

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

Queiroz, Rôzelyn Santos de; Rodrigues, Deivison de Castro. A OCORRÊNCIA DO DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 10, p. 1246-1270, 2022.

Rieger, Maria Eduarda Lima; Rodrigues, Sophia Almeida Ruffeil; Pereira, Emília de Fátima da Silva Farinha; Araújo, Andréa Cristina Marques de. A violação do direito à desconexão como causador de dano existencial por favorecimento de LER/DORT. **Conjecturas**, v. 22, n. 15, p. 1140-1151, 2022.

Rodrigues, Carlos Manoel Lopes; Faiad, Cristiane; Facas, Emílio Peres. **Risk factors and psychosocial risks at work: definition and implications.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, p. e36nspe19, 2020.

Rodrigues, Elaine Barbosa. Futuro roubado: o dano existencial coletivo na hipótese de "acidente de trabalho ampliado". **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 65, n. 100, t.1, p. 393-444, jul./dez. 2019.

Rother, Edna Terezinha. **Revisão Sistemática X Revisão Narrativa.** *Enferm, Acta Paul.*, v. 20, p. 2, 2007.

Rozzetto, Matheus. Dano Existencial: o que é? Dano gerado em razão do excesso de horas laborados. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://surirozetto.jusbrasil.com.br/artigos/357011846/dano-existencial-o-que-e>> Acesso em: 22 maio 2020.

Salvagni, Julice; Colomby, Renato; Cheron, Cibele. **Em contexto de pandemia: do esgotamento à mobilização no trabalho por plataforma.** In: Salvagni, Julice; Libardoni, Paulo; Colomby, Renato. *Trabalho, tecnologia e direitos no Brasil – V. 1.* Porto Alegre, RS: UFRGS, 2023, p. 31-47.

Santana, Agatha Gonçalves; Ferreira, Vanessa Rocha. O dano existencial decorrente das práticas abusivas no meio ambiente laboral. *REVISTA QUAESTIO IURIS*, [S.l.], v. 13, n. 01, p. 456-479, jun. 2020. ISSN 1516-0351. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/40883>>. Acesso em: 30 maio 2023. Doi:<https://doi.org/10.12957/rqi.2020.40883>.

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

Sessarego, Carlos Fernández. ¿Existe un daño al proyecto de vida? In: *Scritti in onore di Guido Gerin.* Padova: Cedan, 1996, p. 327-358.

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.

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: 22 maio 2020.

Vasconcelos, Eveli Freire; Da Fonseca Palmiere, Julia Arruda; DE Araujo, Krisley Amorim. Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, v. 21, n. 1, 2019.

Wandelli, Leonardo Vieira. A Reconstrução Normativa do Direito Fundamental ao Trabalho. **Revista do TST**. Brasília, v. 79, n. 4, p. 95-122, out/dez 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/55989>>. Acesso em 21 jun. 2021.