

CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA - UNICURITIBA
MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA
MILENA MARTINS CASTELLI RIBAS

ABUSO DE DIREITO DO EMPREGADOR:
DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES

CURITIBA
JUNHO 2018

MILENA MARTINS CASTELLI RIBAS

**ABUSO DE DIREITO DO EMPREGADOR:
DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Clayton Reis

CURITIBA

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

MILENA MARTINS CASTELLI RIBAS

ABUSO DE DIREITO DO EMPREGADOR: DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre no Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador:

Prof. Dr. Clayton Reis

Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther

Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA

Prof. Dr. Willian Pugliesi

Professor Convidado - UNIBRASIL

Curitiba, 22 de junho de 2018.

Dedico este trabalho ao Emanuel,
meu marido, pelo incentivo e motivação, seu
apoio foi fundamental ao longo do caminho.

À minha filha Gabriela, por todo amor compartilhado,
pelo companheirismo e compreensão mesmo nos dias
em que me encontrou em paciência.

Aos meus pais, Cambises e Salete, pelos ensinamentos,
pelo exemplo de vida e por aceitarem
e entenderem a minha ausência.

Ao meu irmão Cassiano por sempre
me ajudar nos momentos de precisão.

Aos meus amigos, meus colegas de trabalho e
do programa de mestrado, pelos momentos
compartilhados e por toda a ajuda,
sem a qual, o caminho seria mais árduo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor Clayton Reis, pela brilhante orientação, por me ajudar a encontrar um tema que me instigasse e me desse prazer de pesquisar e escrever. Sem sua contribuição este trabalho não existiria.

Agradeço também ao professor Clayton pela paciência e bondade infinitas, por todo o ensinamento repassado, pelas necessárias correções e sugestões apontadas no trabalho tanto em relação à sua forma quanto ao conteúdo.

Agradeço ao professor Luiz Eduardo Gunther pelas relevantes leituras indicadas durante o curso do Mestrado, pela sugestão de alteração do título deste trabalho, adequando-o e tornando-o mais interessante ao leitor, pelas alterações sugeridas, as quais, sem sombra de dúvidas, contribuíram para fortalecer o conteúdo.

Agradeço, ainda, ao professor Willian Pugliesi, a quem tive o prazer de conhecer por ocasião da banca de qualificação, por todas as observações e sugestões feitas, as quais foram de extrema relevância e permitiram a correlação entre os capítulos apresentados.

“Não existe dignidade no trabalho, quando nosso trabalho não é aceito livremente.”

Albert Camus

RESUMO

O presente trabalho versa sobre o abuso de direito do empregador e os danos extrapatrimoniais: danos morais, dano existencial e doenças ocupacionais, experimentados pelo empregado, em decorrência desse abuso. Neste sentido, pretende-se analisar as relações de trabalho no curso da história, abordando aspectos desde a Roma antiga até a mais recente reforma das Leis Trabalhistas brasileira, ocorrida em 2017; a dinâmica das relações laborais, seus fundamentos e princípios norteadores; e, o poder diretivo do empregador face os empregados e seus limites. Como método de pesquisa foi adotado o dedutivo dialético a partir de posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito da matéria. A pesquisa foi de caráter essencialmente bibliográfico, tendo sido consultados textos de livros, artigos e publicações jurídicas no geral, bem como pesquisas jurisprudenciais pertinentes ao tema. O estudo pretende demonstrar que as empresas devem estar atentas para garantir um meio ambiente laboral saudável e sustentável para seus empregados, respeitando os princípios da dignidade humana e da personalidade do trabalhador para evitar que este sofra violações de ordem extrapatrimonial e doenças ocupacionais.

Palavras-chave: abuso de direito; princípio da dignidade humana; poder diretivo do empregador; danos extrapatrimoniais.

ABSTRACT

This paper deals with the abuse of the employer's right and the non-patrimonial damages: moral damage, existential damage and occupational disease experienced by the employee as a result of this abuse. In this sense, it is intended to analyze labor relations in the course of history, dealing with aspects from ancient Rome to the most recent reform of Brazilian Labor Laws in 2017; the dynamics of labor relations, its groundwork and guiding principles; and, the directive power of the employer against the employees and their limits. As a research method, the dialectical deductive method was adopted based on doctrinal and jurisprudential positions on the subject. The research was of essentially bibliographic character, having been consulted texts of books, articles and legal publications in general, as well as jurisprudential research pertinent to the subject. The study intends to demonstrate that companies should be vigilant to ensure a healthy and sustainable work environment for their employees, respecting the principles of human dignity and the personality of the worker to avoid that he / she suffers from non-patrimonial damage or occupational diseases.

Key words: abuse of rights; principle of human dignity; directive power of the employer; non-patrimonial damage.

CC – Código Civil
CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DJ – Diário da Justiça
DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EC – Emenda Constitucional
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
LER – Lesões por Esforço Repetitivo
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OJ – Orientação Jurisprudencial
ONU – Organização das Nações Unidas
PLR – Participação nos Lucros e Resultados
RSR – Repouso Semanal Remunerado
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TRT9 – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO II O TRABALHO E SUAS RELAÇÕES NO CURSO DA HISTÓRIA.....	10
2.1 HISTÓRICO DO TRABALHO – DESDE A ROMA ANTIGA ATÉ A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	11
2.2 A RELAÇÃO LABORAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – LEI 5.452/1943	18
2.3 AS ALTERAÇÕES HAVIDAS NA RELAÇÃO LABORAL APÓS A LEI 13.467/2017	24
CAPÍTULO III AS RELAÇÕES LABORAIS	29
3.1 A DINÂMICA DO PODER NAS RELAÇÕES LABORAIS.....	30
3.2 OS FUNDAMENTOS DA RELAÇÃO LABORAL	34
3.3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NAS RELAÇÕES LABORAIS	39
CAPÍTULO IV O PODER DO EMPREGADOR EM FACE DO CONTRATO E SEUS LIMITES	48
4.1 O PODER DE ORGANIZAÇÃO, CONTROLE E DISCIPLINAR E SEUS LIMITES	50
4.2 A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS COM A CONSEQUENTE OFENSA AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO	53
4.3 O ABUSO DO DIREITO DO EMPREGADOR FACE O EMPREGADO.....	63
CAPÍTULO V OS DANOS DECORRENTES DO ABUSO DE DIREITO DO EMPREGADOR	71
5.1 DANOS EXTRAPATRIMONIAIS	73
5.2 DANO EXISTENCIAL.....	81
5.3 DOENÇAS LABORAIS.....	85
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS.....	95

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa perquirir em que medida o poder diretivo do empregador nas relações laborais – poder de organização, controle e disciplinar –, extrapola seus limites, passando a caracterizar abuso de direito, e, resultando em danos de cunho extrapatrimonial.

O tema escolhido guarda aderência com o Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania pois a discussão central, ou seja: o abuso de direito do empregador e seus reflexos está diretamente ligado à atividade empresarial.

Guarda relação, ainda, com a Linha de Pesquisa Atividade Empresarial e Constituição: Inclusão e Sustentabilidade, tendo em vista que objetiva uma perspectiva de sustentabilidade no ambiente laboral, voltada à cidadania do trabalhador.

Abordar-se-á o tema através do método dedutivo e dialético, ou seja, a partir do estudo sobre a definição e aplicação das garantias constitucionais. Far-se-á um estudo sobre o poder do empregador em face do empregado nas relações laborais e seus limites, iniciando com uma breve análise histórica sobre as relações do trabalho, sua dinâmica, e, abordando temas como a necessidade de respeito ao princípio da dignidade do trabalhador, o abuso de direito pelo empregador, e, as consequências deste na vida do empregado.

Para tanto, utilizar-se-á como base de pesquisa, doutrina, julgados extraídos do site do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), artigos e monografias publicados em revistas, periódicos e sites da internet que guardem relação com o tema.

Diante do atual cenário político, econômico e jurídico, as empresas devem propiciar um meio ambiente do trabalho sadio, sendo que as polêmicas envolvendo o poder diretivo do empregador, o abuso de direito, o assédio moral, o dano existencial e as doenças decorrentes desse abuso, devem ser analisadas com a devida precisão, a fim de que decisões adotadas pelos empregadores não impliquem em

comprometimento jurídico, econômico e a consequente supressão ou não efetivação dos direitos sociais e fundamentais.

Assim, a relevância do tema consiste, no sentido de: *a)* entender quais os poderes do empregador e seus limites; *b)* verificar em que medida o empregado é obrigado a cumprir ordens e diretrizes do empregador, especialmente no caso de ordens abusivas e que caracterizem violações de sua dignidade, direito de personalidade, moral e/ou existência; *c)* entender as implicações decorrentes do abuso de direito do empregador na vida e na saúde do empregado.

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, os danos extrapatrimoniais passaram a fazer parte do rol de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Mas, mesmo antes disso, já se encontrava fundamento legal para o deferimento da reparação do dano existencial nos artigos 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal (CF), que consagram o princípio da ressarcibilidade dos danos extrapatrimoniais.

Ainda, os artigos 12, 186 e 927 do Código Civil (CC) já davam sustentáculo à reparação de danos oriundos de ação ou omissão, que resultem em violação dos direitos da personalidade.

Referidos dispositivos aplicavam-se, e continuam sendo aplicados, no âmbito das relações laborais em razão da previsão contida no art. 8º, parágrafo único, da CLT, que autoriza a aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho.

No capítulo de abertura, dar-se-á enfoque às relações laborais no curso da História, com o objetivo de demonstrar como evoluíram com o passar dos anos, desde a Roma antiga até os dias atuais, após a publicação da Lei 13.467/2017, vulgarmente conhecida como “Reforma Trabalhista”, buscando se ajustar ao binômio realidade/necessidade, visando, precipuamente, salvaguardar direitos dos trabalhadores frente às atitudes abusivas dos empregadores, a fim de lhes assegurar um tratamento digno.

Em seguida, serão destacados alguns dos direitos que foram sendo adquiridos através dos tempos, também citando datas e acontecimentos importantes e que deram fundamento ao Direito do Trabalho, tal como a Revolução Industrial, que foi seu marco de início.

Os marcos teóricos para este enfrentamento serão: Luisa Maria Nunes de Moura e Silva, Sérgio Pinto Martins, e, Vólia Bomfim Cassar.

No capítulo subsequente, serão apresentadas questões acerca das relações laborais, tais como a dinâmica do poder nas relações de trabalho, seus fundamentos – analisando-se os princípios da não eventualidade, onerosidade, subordinação e personalidade, os quais configuram elementos essenciais nas relações laborais – e ainda, analisar-se-á o princípio da dignidade do trabalhador.

Destacam-se como marcos teóricos deste capítulo: Clayton Reis, André Luiz Paes de Almeida, e, Antônio Bonival Camargo.

No capítulo seguinte, abordar-se-á o tema do poder do empregador em face do contrato de trabalho e seus limites, analisando-se, pontos fundamentais como os poderes de organização, controle e disciplinar do empregador e seus limites, a violação dos direitos fundamentais do trabalhador e o abuso de direito do empregador.

Os marcos teóricos utilizados neste capítulo são: Clayton Reis, Antônio Bonival Camargo, e, José Affonso Dallegrave Neto.

Finalmente, encerrar-se-á o trabalho com uma análise sobre os danos decorrentes do abuso de direito do empregador, em especial, os danos extrapatrimoniais, entre eles o dano moral e o assédio moral, o dano existencial e as doenças laborais, limitadas àquelas decorrentes do abuso do direito do empregador.

Neste último capítulo, utilizar-se-á, como marco teórico: Clayton Reis, Maria José Gianella Cataldi, e, Flaviana Rampazzo Soares.

CAPÍTULO II O TRABALHO E SUAS RELAÇÕES NO CURSO DA HISTÓRIA

Entendeu-se como necessária uma abordagem sobre o histórico das relações do trabalho porque houve uma mudança significativa no modo de encará-las ao longo do tempo, sendo que algumas das alterações mais recentes, trazidas pela Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, guardam estreita relação com assuntos que serão abordados no decorrer do presente trabalho, tais como, com os danos extrapatrimoniais, em face da violação aos direitos fundamentais do empregado.

A atividade laboral, no decorrer da história, passou por diversas transformações. E estas são percebidas a partir do momento histórico em que são analisadas, das tecnologias disponíveis, das políticas sociais do Estado, e, da conscientização e relacionamento entre empregados e empregadores.

Para Silva¹:

Quando se trata de TRABALHO, mormente se o analisarmos em contextos atuais, podemos considerá-lo um fenômeno de intensas e extensas mutações, haja vista as transformações ocorridas na economia nas últimas décadas, com a acentuação das contradições entre capital e trabalho, nas empresas e na sociedade.

As transformações tecnológicas, sucessivamente aplicadas à produção, tornaram visíveis as inadequações de conceitos atemporais, não referenciados no próprio processo histórico e nas relações sociais que nele se manifestam.

No período pré-histórico, as pessoas costumavam se reunir, a fim de obterem alimentos, através da coleta dos frutos, da caça e da pesca. Eram essencialmente nômades, pois, quando esgotavam os alimentos no local onde estavam, viam-se obrigados a se deslocar para outras regiões.

Gonçalves² observa que:

¹ SILVA, Luisa Maria Nunes de Moura e. Para uma Sociologia do Direito do Trabalho. In DARCANCHY, Mara Vidigal (coord.). **Responsabilidade social nas relações laborais**: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 2007. p. 191.

² GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do “jus variandi” do empregador**. São Paulo: LTR, 1997. p. 29.

Durante a Pré-História, por não haver Estado, classes sociais nem diferenciações sociais definidas, não percebemos a presença de subordinação nas relações do trabalho. Marcada pela realização comunitária das atividades necessárias à sobrevivência do grupo, a Pré-História caracteriza-se principalmente por uma divisão de trabalho por sexo, cabendo às mulheres as tarefas mais sedentárias (agricultura, educação, etc.) e aos homens as funções de caçador e guerreiro. Não há diferenciação social nítida, nem apropriação do trabalho alheio por pessoa, grupo ou entidade definidos.

No transcurso do tempo, os homens perceberam que precisavam conseguir um meio de controlar as fontes de sua subsistência. Começaram a desenvolver, assim, técnicas agrícolas, e, a domesticação de animais.

Dominadas referidas técnicas, a sociedade conseguiu organizar-se de tal forma que era capaz de produzir além do necessário para seu sustento, situação que resultou num avanço da produção e consumo.

Consequentemente, a força de trabalho ganha valor, pois, com o incremento da produção, havia necessidade de maior número de pessoas trabalhando.

A partir daí, ocorreram diversas guerras, eis que os vencedores aprisionavam os derrotados e os transformavam em escravos, para utilizarem sua força de trabalho.

A escravidão foi, pois, a primeira forma de relação de trabalho unilateral conhecida na história da humanidade, e somente veio a ser contestada no século XIII.

2.1 HISTÓRICO DO TRABALHO – DESDE A ROMA ANTIGA ATÉ A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Na Roma antiga, os denominados de “bons cidadãos”, costumavam se utilizar muito da mão-de-obra escrava, considerando-a como justa e necessária para desenvolverem atividades intelectuais e adquirir conhecimentos.

Como bem destaca Gonçalves³:

³ GONÇALVES, Simone Cruxên. *Op. Cit.* p.30.

O emprego de mão-de-obra escrava, em maior ou menor grau, implica a necessidade de um duplo vínculo de subordinação: na coerção exercida sobre os escravos para mantê-los sob o controle de seus proprietários e na construção de uma ideologia escravista, que explique e justifique a apropriação do trabalho de outrem com a privação da sua liberdade. Talvez seja este um dos principais legados da civilização grega (tanto quanto da romana) no que diz respeito às relações de trabalho, ou seja, à formação de uma ideologia escravista, onde o trabalho é qualificado como aviltante e indigno de um homem livre.

O escravo não era considerado como pessoa, e sim, como uma coisa. Não era detentor de nenhum direito e não recebia nenhuma remuneração pelo seu trabalho. Sua condição de escravo era repassada automaticamente aos seus filhos.

Naquele período, havia também uma clara divisão entre os donos das terras, conhecidos como “patrícios” e os trabalhadores, conhecidos como “plebe” e os camponeses. Os patrícios costumavam desenvolver atividades intelectuais, enquanto a plebe era responsável por desenvolver atividades primárias e manuais.

O trabalho prestado pelos plebeus e camponeses não era escravo, entretanto, havia uma forte dependência em relação aos seus empregadores.

Trybus⁴ destaca que:

Em Roma, por exemplo, apenas aos agricultores e soldados era reconhecido o desempenho de atividade considerada nobre; enquanto os demais (peixeiros, cozinheiros, lenhadores, pescadores, dançarinos e outros) eram malvistas pela sociedade local.

Conclui-se, assim, que o trabalho escravo foi utilizado em larga escala na Roma antiga, sendo que os trabalhadores não possuíam direitos, sendo vistos como uma classe inferior de cidadão, sendo quase impossível conseguir e obter melhores condições de vida e de trabalho, ou ainda, a própria liberdade.

Relativamente a reparação do dano, Spina⁵ observa que:

⁴ TRYBUS, Daiana. O Estado e as relações de trabalho: uma breve perspectiva histórica. – In HASSON, Roland e VILLATORRE, Marco Antônio César. (coords.). **Direito do Trabalho: Análise Crítica**. 1. ed. (ano 2006), 3ª tir., Curitiba: Juruá, 2008. p. 45.

⁵ SPINA, Domingos. O dano moral e a Justiça do Trabalho. In **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 64, p. 112-118, 1995, p 113. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/86607>.

Os romanos possuíam exata noção de reparação pecuniária do dano. Assim, a todo ato considerado lesivo ao patrimônio ou à honra de alguém implicava uma conseqüente reparação.

De um modo genérico, a responsabilidade civil no Direito Romano subdividiu-se dentro da seguinte cronologia: A Lei das XII Tábuas, no ano 452 a.C.; a Lex Aquilia, no ano de 286 a.C., e a Legislação Justiniana, no ano 528/534 a.C. que, por sua vez, subdividiu-se em: As Institutas, o Codex Justinianus e o Digesto ou Pandectas.

Em todas elas destacava-se uma preocupação inserida no mens legis, objetivando salvaguardar os interesses morais do ofendido, mediante aplicação de uma pena pecuniária.

Os romanos já aceitavam, ainda que primitivamente, a reparação do dano moral, conforme estipulado no parágrafo 9 da Lei das XII Tábuas.

Esta realidade perdurou até a queda do Império Romano, quando então se iniciou um novo período na História, conhecido como Idade Média, período em que houve a implantação de uma política igualitária, em face do ideal humanitário pregado pelo cristianismo.

Na Idade Média, diante da forte influência exercida pela Igreja, o trabalho passa a ser visto como forma de enobrecimento do espírito, de expiar os pecados da carne e de afastar as pessoas das tentações demoníacas.

Entretanto, mesmo com essa alteração de ponto de vista sobre o que é o trabalho, eram poucos os direitos conferidos aos trabalhadores.

Nesta época, a sociedade passou a se organizar, política, social e economicamente através do feudalismo, época em que os servos – pessoas que não possuíam terras – trabalhavam e moravam nas terras dos senhores feudais.

Apesar dos servos não serem efetivamente escravos, não podiam usufruir integralmente de sua liberdade, eis que estavam vinculados às terras que cultivavam, não podendo abandoná-las, ainda que fossem vendidas, emprestadas ou cedidas pelos senhores feudais a outras pessoas.

Silva⁶ destaca que:

A humanidade caminhou milhares de anos desde que o Homem, pelas necessidades de sobrevivência física e da espécie, passou a desenvolver formas técnicas e socialmente organizadas de se produzir a sua própria subsistência. Em períodos distintos e sucessivos, essas

⁶ SILVA, Luisa Maria Nunes de Moura e. *Op. Cit.*, p. 193.

formas de organização da produção atribuíram papéis produtivos diferenciados aos homens e mulheres, às crianças, jovens, adultos e anciãos.

Com o tempo, os servos, revoltados com a forte pressão sofrida, fugiram para as cidades, buscando não apenas sua liberdade, mas também melhores condições de vida.

Nas cidades, os antigos servos, dedicam-se ao comércio, e, ao se fixarem a um determinado burgo – núcleo fortificado de proteção – passam a ser conhecidos como burgueses.

Os burgueses trabalhavam de forma independente e livre, sem estarem ligados a nenhum senhor feudal. Para que pudessem permanecer desenvolvendo seu trabalho de forma livre, alguns burgueses começaram a se unir em torno da atividade que exerciam, a fim de defender interesses comuns.

Assim é que começam a aparecer os primeiros grupos profissionais ou corporações.

Ocorre que, apesar dos grupos profissionais ou corporações terem surgido como forma de proteger os burgueses dos desmandos dos senhores feudais, certo é que, gradativamente, se tornaram meios de obter privilégios por parte de alguns de seus integrantes, fato que passou a dificultar o avanço da burguesia.

Como citado por Trybus⁷:

Era necessário acabar com a força dos senhores feudais e com o monopólio da atividade comercial exercido pelas corporações de ofício, afastar a ideologia religiosa que era contrária ao lucro e à usura, bem como, estabelecer um poder central forte capaz de manter a tranquilidade social.

Ante à insatisfação tanto dos senhores feudais quanto dos próprios burgueses com o cenário político e econômico existente na época, dá-se o início à Revolução

⁷ TRYBUS, Daiana. *Op. Cit.*, p. 53.

Francesa, época em que se solidificaram os interesses da burguesia e o sistema capitalista.

Gonçalves⁸ elucida que:

Um ponto de ruptura é assinalado pela Revolução Francesa, cujos ideais libertários atacam de frente o legado de submissão e de dependência das práticas feudais, que até então subsistiam. Com a proclamação da liberdade do indivíduo, e sua emancipação política e jurídica, rompem-se os laços de dependência e de servilismo, passando a imperar um universo de relações contratuais, fundadas no livre acordo entre as partes.

Ocorre que, apesar do comércio estar em franco desenvolvimento, existiam grandes dificuldades em relação à circulação e produção das mercadorias.

Apostou-se, então, na expansão marítima, no aperfeiçoamento científico e na reestruturação do Estado, adotando-se uma postura liberal, baseada no individualismo e na liberdade individual.

É neste cenário que ocorre a Revolução industrial. Nas palavras de Huberman *apud* Trybus⁹:

As condições para a existência da Revolução Industrial na segunda metade do século XVIII foram determinadas, especialmente pela: a) acumulação de capital, graças ao colonialismo; b) existência de matérias-primas; c) mão-de-obra disponível, produzida pela expropriação das terras (como por exemplo, o cercamento realizado na Inglaterra); e, d) mercados consumidores: se antes se produzia de acordo com o mercado, agora o mercado é criado de acordo com a produção.

A Revolução Industrial transformou a sociedade, que outrora era baseada em uma produção rural, onde os poderosos possuíam as terras, tornando-a numa sociedade industrial, na qual se produziam bens materiais em grande número, sendo que quem passou a deter o poder foram os proprietários das indústrias.

⁸ GONÇALVES, Simone Cruxên. *Ibidem*, p.32.

⁹ HUMERMAN, Leo *apud* TRYBUS, Daiana. *Ibidem*, p. 59-60.

Foi a partir da Revolução Industrial que houve a libertação do trabalhador da dependência de seu empregador, possibilitando que o exercessem suas atividades de forma livre, mediante salário.

Nas palavras de Britto¹⁰: “o conceito de trabalhador enquanto sujeito de direito se torna mais consensual a partir de outra movimentação social, mais notadamente com o advento da Revolução Industrial”.

A invenção da máquina a vapor resultou na expansão das empresas e na consequente substituição do trabalho do homem pelo das máquinas, já que estas conseguiam desenvolvê-lo de forma mais rápida e produtiva.

Consequentemente, houve o fechamento de vários postos de trabalho, com sérios impactos na sociedade da época, que viu crescer assustadoramente o número de desempregados.

Araújo¹¹ observa que:

O uso combinado da informatização, automação e biotecnologia implicam na destruição progressiva das estruturas de produção tayloristas-fordistas-toyotistas que marcaram o desenvolvimento industrial até o terceiro quartel deste século. A divisão do trabalho e a cooperação no plano da produção são substituídos pela cooperação competitiva no plano da “criação” ininterrupta de novos produtos, passando-se das “linhas de montagem” para as “sociedades em rede”.

Como consequência, criaram uma situação paradoxal: até então, a ocorrência de crises de emprego eram circunscritas às situações recessivas ou de super-produção. Agora não. Quanto mais as novas tecnologias aumentam a produtividade e a riqueza global, mais postos de trabalho elas destroem. O desemprego já não é mais expressão de uma crise, mas a vitalidade do sistema. Criou-se então o chamado **desemprego estrutural**.

Em razão do número reduzido de emprego, os trabalhadores se submetiam às condições de trabalhos precárias e exaustivas, com jornadas de 16 horas, salários baixos, sem direito às folgas.

¹⁰ BRITTO, Cezar. Aspectos Históricos e ideológicos na construção do direito ao trabalho. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, vol. 78, p. 46-66, nº 1, jan/mar 2012, p. 49.

¹¹ ARAÚJO, José Carlos Evangelista de. Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial. *In VIDOTTI, Tarcio José e GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. (coords.). Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*. São Paulo: LTr, 2003, p. 33.

Além disso, nesta época a exploração da mão-de-obra infantil chegou a níveis assustadores.

Pelos estudos realizados constatou-se que a Revolução Industrial foi uma das épocas em que menos se pensou em direitos dos empregados, ou, na preservação de sua saúde física e mental. Foi neste período em que se registrou maior abuso de direito por parte do empregador.

Diante da necessidade de combater a crescente exploração desumana do trabalho resultante da Revolução Industrial, surge o Direito do Trabalho.

Cassar¹² esclarece que:

O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada pela explosão do mercado de trabalho ocorrida em virtude da descoberta da máquina a vapor, de tear, da luz e da conseqüente revolução industrial. Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer “operário” estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata, seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado era ínfimo.

Assim, a prática de que “o contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes. Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado, deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil.

A partir daí nasce o Direito do Trabalho surge, então, com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social.

Assim, começam a surgir legislações e constituições contendo diretrizes de proteção ao empregado hipossuficiente, entre elas, destaca-se, a Encíclica *Rerum*

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de Acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017**. 14ª ed. rev. atual. e ampl. [3. Reimpr.] – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 11-12.

Novarum publicada pelo Papa Leão XIII em 1891, por fixar o salário mínimo e estabelecer uma jornada máxima de trabalho; a Constituição Mexicana, em 1917, por ser a primeira a trazer preceitos constitucionais de proteção aos direitos e interesses dos trabalhadores; e a Carta *del Lavoro*, da Itália, de 1927, que instituiu “um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e especialmente o Brasil”¹³, influenciando, aqui no Brasil não apenas no direito sindical, mas também na organização da Justiça do Trabalho.

Importante se faz destacar que a preocupação com a reparação dos danos sempre existiu, entretanto, esta era mais voltada ao dano material e à preservação do direito ou patrimônio da vítima. Somente em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos do Homem é que houve o reconhecimento do princípio da dignidade humana, fazendo com que a preocupação se voltasse também para aqueles danos de cunho extrapatrimonial.

2.2 A RELAÇÃO LABORAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – LEI 5.452/1943

No Brasil, diversas Leis se preocuparam em regular as relações de trabalho, começando, de forma tímida pela Constituição do Império, de 1824, que, “inspirada nos Princípios da Revolução Francesa, assegurou ampla liberdade para o trabalho e extinguiu as Corporações de Ofício.”¹⁴.

Após, vieram o Código Comercial, de 1850, considerado como sendo o precursor dos demais códigos brasileiros, por conter regras de Processo, Direito Civil e Direito do Trabalho e diversas outras, entre as quais, destacam-se, por exemplo: a Lei do Ventre Livre, em 1871, a qual previa que os filhos das escravas não seriam mais escravos; a Lei Áurea, de 1888, que aboliu definitivamente a escravidão, libertando os

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 9.

¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Op. Cit., p. 16.

escravos; um aviso do Ministro da Agricultura, de 1890 que concedeu férias anuais remuneradas de 15 dias para os ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil; o Código Civil, de 1916; e, o Decreto 19.443/30 que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

“A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934”¹⁵.

Entretanto somente em 1934 é que a Constituição da República tratou especificamente do Direito do Trabalho, criando a Justiça do Trabalho – que na época não integrava o Poder Judiciário – e, trazendo regramentos como o salário mínimo, limitação da jornada, férias, indenização em caso de dispensa imotivada, entre outros.

Depois da Constituição da República, muitas outras Leis garantindo direitos aos trabalhadores foram promulgadas, tais como: a Lei 185/1936 que regulamentou o salário mínimo; a Constituição de 1937, que além de garantir àqueles direitos constantes na Constituição anterior trouxe para o ordenamento constitucional o reconhecimento dos sindicatos, a obrigatoriedade da contribuição sindical e a unicidade sindical; a Lei 435/1937 que reconheceu a solidariedade empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico; etc.

Considerando que no Brasil existiam diversas normas esparsas tratando de assuntos relativos ao Direito do Trabalho, e, com o intuito compilá-las em um único lugar, em 1943 foi editado o Decreto-Lei 5.452, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho.

Nogueira¹⁶ destaca que:

Em nosso País, mesmo com uma defasagem de muitos anos comparada ao sistema europeu, a sociedade industrial provocou o desenvolvimento de um arcabouço jurídico de um sistema de direito

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Ibidem*, p. 17.

¹⁶ NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. A Reforma Trabalhista e o negociado sobre o legislado. p. 231-240. *In* DALLEGRAVE NETO, José Affonso e KAJOTA, Ernani (coord). **Reforma Trabalhista Ponto a Ponto**: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2018, p. 234.

destinado à proteção do trabalhador, a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

A legislação protetiva do trabalhador estruturada pela CLT foi modernizada com o passar dos anos, especialmente pela inclusão de novas tecnologias, em ritmo dinâmico, de modo que algumas profissões desapareceram com o passar do tempo e outras surgiram e surgem no dia a dia.

As normas constantes da CLT passaram a regular o Direito do Trabalho e estabelecer parâmetros protetores mínimos a serem observados nas relações laborais, tanto urbanas quanto rurais, tais como: necessidade de registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador, limitação da jornada, férias remuneradas, intervalos nas jornadas de trabalho, salário mínimo, segurança e medicina do trabalho, etc.

Mais do que isso, a CLT define quais os requisitos essenciais na interpretação das relações laborais, identificando quem pode ser considerado empregador¹⁷ e quem pode ser considerado empregado¹⁸, o que caracteriza um trabalho insalubre¹⁹ e/ou

¹⁷ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). **CLT Comparada**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. Art. 2º da CLT – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º. Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

¹⁸ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Op. cit.* Art. 3º da CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

¹⁹ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Art. 189 da CLT - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

perigoso²⁰, trazendo regulamentação sobre atividades sindicais, direitos coletivos e individuais, entre outros dispositivos.

Martins²¹ ensina que:

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade.

O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o Direito do Trabalho melhorar essas condições do trabalhador.

Discute-se muito se o Direito do Trabalho – tanto material quanto processual – se trata de ramo autônomo, ou, se é dependente do Direito Civil, eis que, a própria CLT a aplicação subsidiária do direito comum nos casos em que for omissa²².

Todavia, juristas consagrados da área trabalhista como Alfredo Rocco e André Luiz Paes de Almeida foram enfáticos em afirmar que o Direito do Trabalho é independente, tanto que, entre outras características, possui métodos próprios de processar e julgar.

A CLT traz em seu bojo princípios norteadores da Justiça do Trabalho os quais estão voltados à proteção do trabalhador, citando-se como exemplo, o princípio da proteção, ou seja, aplicação da norma mais benéfica ao empregado; princípio da

²⁰ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (...)

§ 4º. São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.*, p. 18.

²² MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Artigo 769 e Artigo 8º da CLT.

irrenunciabilidade do direito; princípio da continuidade da relação de trabalho; princípio da primazia da realidade, que determina que os acontecimentos ocorridos são mais importantes que os documentos; e, o princípio da aplicação do código civil, para a solução dos casos em que a CLT for omissa.

Para Almeida²³:

Aplicação subsidiária do Código Civil no direito do trabalho cada vez é mais relevante, já que a EC nº 45/2004 trouxe ao âmbito da Justiça do Trabalho a relação de trabalho, que certamente traz à baila a aplicação do direito material civil, como as indenizações por dano moral, pactos pré e pós-contratuais, entre outros.

A despeito de sofrer duras críticas, especialmente pelo fato de ser considerada demasiadamente burocrática e regulamentadora, certo é que a CLT, ao longo dos anos, vem cumprindo seu papel de coibir relações abusivas de trabalho e de proteger o direito dos trabalhadores, os quais são considerados hipossuficientes nas relações laborais.

Posteriormente à CLT, uma extensa legislação de proteção aos empregados continuou a ser criada, destacando-se, a título exemplificativo, na Constituição de 1946 a inclusão de direitos como a participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas (PLR), o repouso semanal remunerado (RSR), o direito de greve, etc.; a Lei 2.573/1955 que criou o adicional de periculosidade; as Leis 4.090/1962 e 4.769/1965 que criaram o 13º salário; a Lei 5.107/1966 que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); a Lei 5.859/1972 que regulamentou o trabalho doméstico, e, a Constituição Federal de 1988, a qual trouxe em seu artigo 7º direitos trabalhistas para garantir uma melhor condição social aos empregados; até a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, mais recente norma a ser criada, sobre a qual se discorrerá no próximo tópico do presente estudo.

²³ ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial**. 11 ed. São Paulo: Rideel, 2012, p. 36.

Não é demais destacar que a Constituição de 1988, a qual está em vigor até os dias atuais, trouxe em seu bojo diversos preceitos que visam garantir as condições de trabalho e social do empregado, ratificando e ampliando vários preceitos já constantes da CLT.

No decorrer dos anos, todavia, houve necessidade de se incluir outros preceitos na Constituição Federal, o que foi feito através de diversas Emendas Constitucionais. (EC)

Uma das Emendas Constitucionais que mais refletiu nas questões submetidas ao crivo do Poder Judiciário foi a EC/45, a qual, entre outras coisas, alterou o artigo 112 para determinar a criação de varas da Justiça do Trabalho²⁴, e, no artigo 114 elasteceu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações relativas das relações de trabalho, direito de greve, indenização por danos morais ou patrimoniais relacionadas às relações laborais, etc.²⁵.

Foi somente a partir EC/45, inclusive, que a Justiça do Trabalho passou a ter competência para processar e julgar as ações decorrentes de acidente e doença laboral. Antes disso, referidas controvérsia tramitava junto às varas cíveis.

²⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia e NICOLETTI, Juliana. 47 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. (Coleção Saraiva de Legislação). Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

²⁵ BRASIL. Constituição (1988). *Op. Cit.* Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

(...)

Outra Emenda Constitucional importante para os trabalhadores brasileiros foi a EC/72, a qual foi posteriormente regulamentada pela Lei Complementar 150. Referida Emenda Constitucional alterou o artigo 7º da CF no sentido de equiparar os direitos conferidos aos trabalhadores domésticos com aqueles já existentes para os trabalhadores urbanos e rurais²⁶.

Finalmente, não é demais lembrar que a mais recente Lei que alterou direitos trabalhistas no Brasil é a Lei 13.467/2017, a qual será objeto de análise no próximo tópico deste trabalho.

2.3 AS ALTERAÇÕES HAVIDAS NA RELAÇÃO LABORAL APÓS A LEI 13.467/2017

A entrada em vigor da Lei 13.467/2017, conhecida com “Reforma Trabalhista” gerou duras críticas, especialmente pelo fato do curto período de tempo entre a sua discussão e aprovação, e porque muitos dos juristas que analisaram seu teor sustentam que houve grande retrocesso com a flexibilização de direitos que já eram garantidos aos trabalhadores.

Como bem destacou Gunther²⁷:

Durante a tramitação do Projeto de Lei da reforma Trabalhista na Câmara e no Senado, argumentava-se que havia pressa, muita pressa na aprovação (para quem era a favor do projeto). Dizia-se mais, que eventuais “defeitos” do projeto não seriam vetados pelo Presidente,

²⁶ BRASIL. Constituição (1988). *Ibidem*. Art. 7º São direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

²⁷ GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada. p. 206-2015. *In* DALLEGRAVE NETO, José Affonso e KAJOTA, Ernani (coord). **Reforma Trabalhista Ponto a Ponto**: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2018, p. 213.

que sancionaria a lei tal como viesse a ele do Congresso. Entretanto, falhas apontadas por Deputados e Senadores podem ser objeto de Medida Provisória posterior para corrigir erro reconhecidos.

Fato é que referida reforma trouxe alterações significativas para a legislação trabalhista até então aplicada, chegando ao ponto de ser considerada por alguns juristas e operadores do direito, como o início do fim da Justiça do Trabalho no Brasil.

Nas palavras de César Arese, com tradução de Luiz Eduardo Gunther²⁸, “resumindo as contas, é uma reforma pejorativa para os direitos dos trabalhadores e destinada a flexibilizar as condições de trabalho, reduzir custos e diminuir o poder sindical”.

Fato é que referida reforma impactou diretamente no dia-a-dia dos Tribunais Trabalhistas do Brasil, eis que houve um acréscimo expressivo no número de ingresso das reclamações trabalhistas no período anterior à entrada em vigor da reforma, para, logo após, chegar a números quase irrisórios, demonstrando uma cautela exacerbada e um medo de como seria interpretada e aplicada pelos juízes. Ou seja, referida reforma propiciou uma verdadeira insegurança jurídica.

Segundo Lima²⁹:

A verdadeira mudança que a Lei da Reforma almeja é ideológica, sob dois eixos: a) encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador; b) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre patrões e empregados em um primeiro passo, em outro passo facultando a negociação dos direitos da categoria pelo sindicato.

A Reforma Trabalhista alterou mais de duzentos artigos da CLT, ainda, trouxe alterações, também, para as Leis do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e de Custeio da Previdência Social.

²⁸ ARESE, César e GUNTHER, Luiz Eduardo. As Reformas Trabalhistas do Brasil e da Argentina – Uma batalha clássica. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 206-207, Julho/Agosto 2017. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=61&edicao=10443>, p. 207.

²⁹ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma trabalhista**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017, p. 9.

Lora³⁰ destaca que:

Apregoa-se incessantemente que a Lei nº 13.467/2017 tem como escopo principal modernizar as relações trabalhistas. Entretanto, análise de seus dispositivos revela que grande parte de seu conteúdo, uma vez interpretado literalmente, pode encobrir séria e real ameaça à concretização dos direitos fundamentais do trabalhador, cuja constitucionalização, no âmbito brasileiro, somente ocorreu efetivamente com a Carta Magna de 1988.

As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17, são, em muitos dos casos, vistas como uma flexibilização do direito, com intuito de diminuir os custos da produção.

Entretanto, nem todas as mudanças foram bem aceitas pelos operadores do direito, tanto que correm no Supremo Tribunal Federal (STF) mais de dez ações diretas de inconstitucionalidade, as quais questionam cláusulas como, por exemplo, o fim da contribuição sindical obrigatória; o trabalho intermitente; restrições à gratuidade judiciária; pagamento de honorários sucumbenciais; limites para fixação de indenização por dano moral; etc.

Apesar de tantas mudanças, alguns direitos dos trabalhadores permaneceram inalterados mesmo após a “Reforma Trabalhista”, tais como: o direito à percepção do seguro-desemprego; a garantia à percepção de um salário mínimo e do 13º salário; irredutibilidade salarial; jornada de trabalho de 08 horas diárias e 44 horas semanais; direito à férias; licenças maternidade e paternidade, etc.

Um dos pontos importante alterados pela “Reforma Trabalhista” e que está relacionado com o presente trabalho foi a inclusão do Dano Extrapatrimonial, no Título II-A da CLT.

Neste título, foram inseridos os Artigos 223-A a 223-G, os quais não têm correspondência com nenhuma das disposições da CLT anteriores à “Reforma Trabalhista”.

³⁰ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Reforma Trabalhista à Luz dos Direitos Fundamentais – Análise da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 67, p. 105-118, Abr/2018. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-5631e6ee59a4175cd06c305840562ff3.pdf, p. 106.

Referido Artigos estabelecem, dentre outros aspectos: o que causa dano extrapatrimonial³¹; quais são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física e jurídica³²; e, quais os parâmetros que devem ser observados pelo Juízo ao apreciar pedido de indenização por danos extrapatrimoniais³³.

Castelo³⁴ destaca que:

As regras traçadas pelos artigos 223 da CLT estabelecidos pela lei 13.467/2017 são de difícil aplicação e entendimento tal a carência de técnica legislativa e do total desconhecimento da natureza e de conceitos jurídicos básicos revelada pelo legislador.

Relativamente ao dano extrapatrimonial especificamente, houve a regulamentação do seu conceito, bem como foram estabelecidos parâmetros para sua fixação, estabelecendo uma tarifação pelo grau de culpa do ofensor.

Ao analisar o conceito de dano extrapatrimonial trazido pela Lei da Reforma Trabalhista, Souza Junior et al³⁵ destacam:

É importante registrar, ainda, eu o legislador reformista, ao referir que o dano de natureza extrapatrimonial deve ser compreendido como aquele “que implique ofensa à esfera moral **ou existencial** da pessoa física ou jurídica” (grifamos), acabou conferindo expresso amparo legal ao chamado **dano existencial**, modalidade de dano extrapatrimonial que teve origem no direito italiano e que vem sendo amplamente reconhecida na jurisprudência brasileira, inclusive trabalhista.

³¹ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Artigo 223-B da CLT.

³² MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Artigo 223-C e Artigo 223-D da CLT.

³³ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Artigo 223-G da CLT.

³⁴ CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama Geral da Reforma Trabalhista – Aspectos de Direito Processual e Material. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 89-150, Nov/2017. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=63&edicao=10505>. p. 108.

³⁵ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de et al. Reforma Trabalhista e danos extrapatrimoniais: a vida por um preço. p. 86-99. *In DALLEGRAVE NETO, José Affonso e KAJOTA, Ernani (coord). Reforma Trabalhista Ponto a Ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: LTr, 2018, p. 87.

Apesar de se tratar de discussão extremamente relevante, não se analisará, neste trabalho, em razão da delimitação do seu tema, a discussão acerca da constitucionalidade ou não da tarifação para reparação do dano extrapatrimonial e, se ele poderá ser aplicado de forma cumulada com os danos materiais, em face do Enunciado 37 do STJ³⁶.

Tampouco, se adentrará no debate se, considerando a redação do artigo 223-B da CLT³⁷, as pessoas jurídicas poderão e/ou conseguirão ter reconhecidas indenizações por dano existencial, e quem pode recebê-las, já que referido artigo, quando prevê que há titularidade exclusiva, estaria violando o direito das sucessões em caso de empregado falecido.

Limitar-se-á, apenas, a analisar o dano extrapatrimonial como consequência do abuso de direito do empregador nas relações laborais, dando-se enfoque, pois, ao dano moral, assédio moral, dano existencial e às doenças laborais derivadas, tais como o *stress* laboral, a depressão e a síndrome de *burnout*.

³⁶ BRASIL. **Conselho da Justiça Federal.** Disponível em: <http://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/698>. Acessado em: 10/06/2018. Enunciado 37. São cumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundos do mesmo fato.

³⁷ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. 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.

CAPITULO III AS RELAÇÕES LABORAIS

Entendem-se como relações laborais aquelas em que empregador e empregado estão vinculados por força do contrato de trabalho, e, que o empregado tem a obrigação de prestar serviços de forma subordinada, obedecendo a ordens, e, o empregador, em contrapartida, tem a obrigação de remunerá-lo.

Como bem enfatizado por Leite³⁸ “nem todo trabalhador é empregado. Mas todo empregado é trabalhador”. Assim, este estudo limitar-se-á a analisar a figura do empregado e suas relações.

Bueno³⁹ esclarece que:

Consta na legislação trabalhista a expressão “contrato de trabalho” e, também, “relação de emprego”, porém, a doutrina majoritária tem como termo ideal a “relação de emprego”, vez que se trata de um pacto entre empregador e empregado, um trabalho subordinado, e não da relação de qualquer trabalhador.

Esclarece-se que, neste trabalho, será utilizada a expressão “relações laborais” para definir todas àquelas relações decorrentes entre empregador e empregado, as quais são tuteladas pelo Direito do Trabalho. Será dado enfoque ao debate acerca do poder diretivo do empregador e seus limites.

Süssekind⁴⁰ destaca que:

³⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezzerra. **Constituição e Direitos Sociais dos Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 1997, p. 27.

³⁹ BUENO, Victor Hugo de Souza. O Assédio Moral no Âmbito Laborativo. p. 179-197. In ROSA, André Luís Casteli e NUNES, Luiz Roberto. (org.). **Direito do Trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico**. 1ª ed., São Paulo: LetrasJurídicas, 2012, p. 183.

⁴⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. págs. 43-49 – In **Revista do TRT/EMATRA – 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, jan./dez. 2009, p. 43.

O conceito de relação de trabalho é tão amplo, abrangendo todo contrato de atividade, que o fundamento da sua conceituação é a pessoa do trabalhador, qualquer que seja a modalidade do serviço prestado.

Pretende-se fazer, então, uma breve análise acerca da dinâmica do poder nas relações laborais, os princípios que fundamentam essas relações, bem como, conceituar quais são os deveres do empregado.

3.1 A DINÂMICA DO PODER NAS RELAÇÕES LABORAIS

As relações de trabalho possuem uma dinâmica própria, a qual veio se transformando desde a Idade Antiga, onde o trabalho das pessoas estava voltado para sua subsistência, até os dias atuais, onde existe uma complexidade social, na qual se busca, além do lucro do empregador, meios que garantam à proteção à dignidade do trabalhador.

Camargo⁴¹ observa que:

O que o homem antigo (mesmo o de boa índole) via com naturalidade, como questão de justiça e forma de remissão do crime praticado, como maneira de paga e satisfação, hoje, pela mentalidade moderna já se faz incompreensível.

Essa dinâmica está pautada na subordinação do empregado aos poderes diretivos do empregador, na necessidade de organização da produção, na tecnologia, no capital e no trabalho.

Nas palavras de Hasson⁴²:

O trabalho deve ser entendido não somente como atividade pela qual o indivíduo percebe remuneração, mas, como instrumento de inserção do sujeito na ordem internacional de divisão de riquezas.

⁴¹ CAMARGO, Antônio Bonival. **Princípios e Ideologias Aplicados na Relação de Emprego**. Bauru, SP: EDIPRO, 2000, p. 94.

⁴² HASSON, Roland. O Trabalho Subordinador e o Trabalho Subordinado: Ensaio Geopolítico. *In* HASSON, Roland e VILLATORRE, Marco Antônio César. (coords.). **Direito do Trabalho: Análise Crítica**. 1ª ed. (ano 2006), 3ª tir., Curitiba: Juruá, 2008, p. 172.

Muito mais que mera atividade econômica, o trabalho representa a projeção individual no mundo globalizado, tratando-se da inserção do ser humano nos fluxos de geração e distribuição de riquezas.

No sistema social atual, o trabalho é visto como forma de dignificar a pessoa, sendo que o simples fato de estar trabalhando de forma subordinada não significa dizer que está sendo desrespeitado ou atingido em seus valores morais e existenciais.

O poder do empregador nas relações com seus empregados, geralmente considerado como sendo de desigualdade e desequilíbrio, assim, é visto como consequência natural das relações sociais de produção.

Em sua obra, Melhado⁴³, ao analisar o tópico “autoridade e subordinação como fatores inelutáveis” destaca que:

O trabalho coletivo requer, inelutavelmente, coordenação técnica, mas o poder nas relações entre capital e trabalho, tal como o conhecemos em sua forma atual, é originário da separação entre o trabalho intelectual e trabalho manual e é produto do capitalismo. Advém de fatores diversos, alguns intrínsecos à própria relação individual de trabalho e outros que podemos denominar de “heteronômicos”. Não resulta da produção, e sim do modo de produção capitalista.

Diante dessa naturalidade consequente da subordinação do empregado é que o Direito do Trabalho se norteia por princípios capazes de proteger o trabalhador, considerado como hipossuficiente na relação laboral.

Citam-se, a título exemplificativo, por oportuno, alguns dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho: Princípio Protetor; Princípio da Irrenunciabilidade; Princípio da Primazia da Realidade; Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

O *Princípio Protetor* subdivide-se em três outros, quais sejam: o *Princípio do In Dubio Pro Operário*; o *Princípio da Aplicação da Norma Mais Favorável*; e o *Princípio da Condição Mais Benéfica*.

⁴³ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003, p. 17.

Nas palavras de Teixeira e Barroso⁴⁴:

O princípio da proteção revela a raiz histórica do Direito do Trabalho, se relacionando com seu principal fundamento, cuja finalidade é assegurar uma maior proteção jurídica ao empregado economicamente hipossuficiente, para afinal alcançar uma igualdade proporcional entre os sujeitos da relação de emprego.

Significa dizer, pois, que o princípio protetor visa equiparar empregador e empregado, de forma a equilibrar suas condições durante o pacto laboral.

O *Princípio do In Dubio Pro Operário* significa que, sempre que houver uma disposição ou norma que pode ser entendida de diferentes maneiras, esta deve ser interpretada e aplicada em benefício do empregado, ou seja, da forma que lhe for mais vantajosa.

O *Princípio da Aplicação da Norma Mais favorável* se dá quando existem duas ou mais normas aplicáveis à mesma situação. Neste caso, deve-se aplicar a norma que for mais favorável ao empregado, em razão da sua hipossuficiência.

A fim de ajudar na compreensão, citam-se como exemplo as horas extras, eis que estas, normalmente possuem dois regramentos que lhe são aplicáveis: as normas previstas na CLT e aquelas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). A CLT prevê que as horas extras devem ser remuneradas com um acréscimo de, no mínimo adicional de 50% ao valor pago pela hora normal o trabalhador⁴⁵. Se a CCT aplicável à categoria dispor que a hora extra deve ser remunerada com acréscimo, de pelo menos 60%, este é o percentual que deve ser aplicado, pois é mais o benéfico ao trabalhador.

O *Princípio da Condição Mais Benéfica* assegura ao empregado a preservação de direitos que lhe foram concedidos, não permitindo que sejam suprimidos nem alterados durante a relação laboral.

⁴⁴ TEIXEIRA, Sérgio Torres e BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do Direito do Trabalho diante da flexibilização laboral. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, vol. 75, nº 3, jul/set/2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13662>, p. 59.

⁴⁵ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Art. 59, § 1º da CLT.

Princípio da Irrenunciabilidade significa que o empregado não pode renunciar a direitos que lhe sejam garantidos pelo ordenamento jurídico trabalhista, eis que, se tratam de normas de ordem pública.

Todavia, na prática, constata-se que referido Princípio não é absoluto, já que é possível a renúncia de direitos quando houver autorização expressa de lei, quando não houver proibição legal; quando não houver vício de consentimento, e, quando não resultar em prejuízo para o empregado.

Alguns doutrinadores sustentam ainda que a irrenunciabilidade de direitos só seria possível após a rescisão contratual, não sendo admissível na fase pré-contratual ou durante a relação laboral.

É com base no *Princípio da Primazia da Realidade* que se entende que deve prevalecer o que de fato aconteceu durante a relação contratual, ou seja, se existir no contrato de trabalho cláusula acerca da não possibilidade de controle de jornada em razão do labor externo, para enquadrar o empregado nas condições estabelecidas pelo inciso I do artigo 62 da CLT⁴⁶ e desta forma evitar o pagamento de horas extras, mas, de fato, o empregador exercer esse controle, prevalecerá a realidade e não o contrato.

O *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego* objetiva a preservação do trabalho, presumindo que o contrato de trabalho sempre se dá por prazo indeterminado, sendo o contrato a termo considerado como exceção. Além disso, serve como inspiração para diversas outras normas protetoras da relação laboral, tais como: a proibição de dispensa discriminatória, a concessão de aviso prévio, a preservação da relação de emprego quando ocorrer sucessão de empresas, a possibilidade de transferência do empregado caso ocorra a extinção do estabelecimento, entre outras.

⁴⁶ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

(...)

Por certo que além dos Princípios citados existem muitos outros que norteiam as relações laborais e que determinam como é a dinâmica do poder do empregador face o empregado.

3.2 OS FUNDAMENTOS DA RELAÇÃO LABORAL

São fundamentos da relação laboral: pessoalidade, habitualidade, a subordinação hierárquica e a remuneração. O mero fato de haver uma relação de trabalho, não caracteriza, por si só, a existência de vínculo empregatício, sendo necessário para tanto, a presença dos requisitos constantes do artigo 3º da CLT⁴⁷.

É cediço nos Tribunais Trabalhistas pátrios que, caso apenas um desses fundamentos não estejam presentes, não há como se configurar a existência de vínculo de emprego. Cite-se, a título exemplificativo, decisão do TRT9 acerca do tema datada de 07/07/2017⁴⁸:

VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT. A ausência de pelo menos um dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, configuradores da relação de emprego, já é suficiente para descaracterizar o vínculo empregatício. Ausente, na hipótese, a subordinação e a habitualidade, imperiosa a manutenção da sentença que não reconheceu o vínculo empregatício com a segunda ré. Recurso ordinário do autor ao qual se nega provimento.

⁴⁷ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Art. 3º da CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

⁴⁸ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 02752-2015-022-09-00-8 – ACO-22276-2017 – 6ª Turma. Relator: Francisco Roberto Ermel. Publicado no DEJT em 07-07-2017.

Relativamente às decisões proferidas pelo TST, mostra-se importante destacar que, estão limitadas, por força dos artigos 894⁴⁹ e 896⁵⁰ da CLT, apenas à análise de possível violação literal de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal, e, à ocorrência de divergência jurisprudencial, em relação a uma decisão proferida por um Tribunal Regional com relação a outros Tribunais Regionais, sendo-lhe vedado, no entanto, reexaminar fatos e provas, entendimento esse esposado na Súmula 126 do TST⁵¹.

Assim, cita-se para ilustrar o presente estudo, decisão proferida pelo TST⁵² acerca da necessidade de preenchimento dos requisitos do artigo 3º da CLT para caracterização do vínculo de emprego:

(...) VÍNCULO DE EMPREGO. A ausência de qualquer dos elementos referidos no artigo 3º da CLT é suficiente para descaracterizar o vínculo de emprego e, na espécie, a par da personalidade e do caráter

⁴⁹ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Art. 894 da CLT. No Tribunal Superior do Trabalho cabem embargos, no prazo de 8 (oito) dias:

I - de decisão não unânime de julgamento que:

a) conciliar, julgar ou homologar conciliação em dissídios coletivos que excedam a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever as sentenças normativas do Tribunal Superior do Trabalho, nos casos previstos em lei;

b) (VETADO)

II - das decisões das Turmas que divergirem entre si, ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais, salvo se a decisão recorrida estiver em consonância com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal.

II - das decisões das Turmas que divergirem entre si ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais, ou contrárias a súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal. (...)

⁵⁰ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Art. 896. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a;

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. (...)

⁵¹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-126.

Acessado em 20/05/2018. Súmula nº 126. RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

⁵² BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 68500-58.2009.5.02.0023. – 8ª Turma. Relator Convocado: João Pedro Silvestrin. Publicado em 25-03-2015.

oneroso da atividade desenvolvida, não restou evidenciada a subordinação jurídica, elemento indispensável à configuração do vínculo.

Os amplos poderes e liberdade, não apenas concedidos, mas exigidos pelo Reclamante para que pudesse realizar suas atividades reforçam o entendimento de que a hipótese controvertida não é de uma relação jurídica de emprego estabelecida nos moldes da CLT, mas de um complexo contrato civil de prestação de serviços. (...)

A falta de qualquer um dos elementos necessários à configuração da existência do vínculo empregatício – pessoalidade, habitualidade, subordinação e remuneração –, faz com não haja o reconhecimento da condição de empregado, submetido aos direitos e deveres constantes da CLT, sendo considerado prestador de serviços autônomos.

Para o presente estudo, considerando a delimitação do seu tema, o que importa são aquelas pessoas submetidas à relação de emprego, razão pela qual, passa-se a analisar, de forma breve, cada elemento caracterizador do vínculo empregatício.

Pessoalidade significa dizer que a pessoa contratada é única e insubstituível, já que não pode se fazer substituir por outra, sem que haja a permissão do empregador. A impossibilidade de se fazer substituir em autorização prévia do empregador ocorre porque a contratação se dá com relação à pessoa e não ao serviço que será executado. Assim, o empregado, em razão do fundamento da pessoalidade será sempre uma pessoa física, não havendo como estabelecer pessoalidade com a pessoa jurídica.

Na prática vê-se que são raras as situações em que o empregado consegue se fazer substituir por outra pessoa, sendo que, na impossibilidade de comparecer o trabalho, tem o dever de informar o trabalhador e justificar sua falta, sob pena de ser descontado de sua remuneração o período correspondente à ausência e o reflexo deste no repouso semanal remunerado.

Por *habitualidade* entende-se aquele serviço realizado de forma não eventual, regular e contínua. Diferentemente da pessoalidade, a habitualidade não possui uma única definição. Muito se discute na doutrina e jurisprudência acerca do que

caracteriza ou não labor eventual, eis que o simples fato de não prestar serviços todos os dias da semana, por si só, não significa que o trabalho seja realizado de forma eventual, tornando tormentosa, pois, definição específica. A análise da existência desse elemento acaba sendo feita caso a caso, e, definida de acordo com as provas produzidas nos autos.

Cita-se, por oportuno, decisão do TRT9 proferida em 22/01/16 acerca da caracterização da não eventualidade do labor prestado, eis que se mostra esclarecedora acerca dos debates travados para se definir trabalho habitual⁵³:

DIARISTA. LABOR EM EMPRESA. FREQUÊNCIA DE DUAS OU TRÊS VEZES NA SEMANA. CARACTERIZAÇÃO DE NÃO EVENTUALIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. (...). No caso, a pretendida relação de emprego é regida pela CLT, que, em seu art. 3º, refere-se à não eventualidade, elemento, por definição, diverso da continuidade. Enquanto esta demanda a ininterrupção no tempo, a não eventualidade tem relação com a simples perpetuidade da prestação do serviço, mesmo de modo não sucessivo.

Nesse cenário, a quantidade, em si, de dias semanais em que o trabalhador laborava para a empresa não é o fator determinante para o enquadramento buscado, antes, o que constitui critério definidor é a reincidência na prestação de serviços, a ponto de revelar o interesse das partes na perpetuação da relação. A partir de tal parâmetro, a previsibilidade de que o autor compareceria semanalmente - no caso, em dois ou três dias -, delineia o caráter não eventual do trabalho. Ou seja, a natureza intermitente da prestação de serviços habituais - habitualidade aqui entendida como previsibilidade - não afasta a caracterização da não eventualidade. (...)

No julgado acima transcrito, o TRT9 entendeu que, por se tratar de atividade de limpeza realizada na sede da pessoa jurídica, atividade esta que se insere no cotidiano de qualquer empresa, não há que se perquirir, como se faz no caso do trabalhador doméstico, se houve continuidade na prestação de serviços, basta que se comprove que havia previsibilidade de que o trabalhador comparecia semanalmente na empresa, para ter reconhecido o vínculo empregatício, independentemente da quantidade de dias laborados.

⁵³ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 03027-2014-411-09-00-5 – ACO-01275-2016 – 6ª Turma. Relatora: Sueli El Rafihi. Publicado no DEJT em 22-01-2016.

A quantidade de dias em que uma pessoa presta serviços para empresa, assim, não é o fator que define se há existência de vínculo de emprego, o entendimento esposado pelo TST⁵⁴:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. FAXINEIRA. DUAS VEZES POR SEMANA. ÂMBITO COMERCIAL. Deve ser mantido o vínculo de emprego, nos termos do art. 3º da CLT. Embora a prestação de serviços ocorresse duas vezes por semana, esta perdurou por mais de dois anos e não houve prova de autonomia.

Com efeito, a prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT, na medida em que a caracterização da não eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação habitual dos serviços. Julgados do c. TST. Recurso de revista não conhecido.

Pela análise da jurisprudência acima transcrita resta claro que, muito mais do que a mera quantidade de dias em que houve prestação de serviços em uma semana, o que define habitualidade é a previsibilidade e a reincidência da prestação dos serviços.

A *subordinação hierárquica* nada mais é do que a obrigação do empregado se sujeitar às determinações, ordens e diretrizes do empregador, durante o pacto laboral. A subordinação do empregado está intimamente ligada ao poder de organização, controle e disciplinar do empregador.

Como bem observa Gonçalves⁵⁵:

Juridicamente, entendemos subordinação como o estado de sujeição do empregado ao poder hierárquico do empregador, isto é, à obrigação que lhe é imposta, por força do contrato, de obedecer às ordens a ele emitidas e de colaborar com o bom andamento da atividade econômica na qual se encontra inserido.

⁵⁴ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 142700-58.2009.5.12.0055, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017.

⁵⁵ GONÇALVES, Simone Cruxên. *Ibidem*, p. 34.

Para estar caracterizada, portanto, a subordinação deve ocorrer de forma permanente e integral, contrapondo-se à autonomia do empregado no desenvolvimento de suas atividades.

Observa-se, por oportuno que a reforma trabalhista incluiu a modalidade do teletrabalho⁵⁶, e, que nesta modalidade de trabalho, apesar de não desaparecer completamente, torna-se difícil visualizar esta subordinação integral.

Neste caso, a subordinação caracteriza-se mais pela possibilidade do empregador em obrigar o empregado a seguir suas ordens do que por haver efetiva e permanente direção de suas atividades.

Remuneração, para fins de caracterização do vínculo de emprego, significa o valor recebido pelo empregado a título de contraprestação pelo serviço prestado. O empregado possui uma verdadeira dependência econômica em face do empregador.

Essa dependência econômica, inclusive, é o que difere o empregado dos demais prestadores de serviços autônomos, eis que, mesmo os autônomos também recebem, em regra, contraprestação pecuniária pelos serviços que prestam.

3.3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NAS RELAÇÕES LABORAIS

Não se poderia deixar de trazer aqui uma análise do princípio da dignidade da pessoa humana, voltada mais especificamente à valoração do trabalhador, porque este parece ser o princípio norteador dos direitos fundamentais e da personalidade, a partir do qual se determina se uma determinada ação do empregador constitui abuso de direito e/ou se gera reflexos no patrimônio extrapatrimonial do empregado.

⁵⁶ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). *Ibidem*. Artigo 75-B da CLT. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Como se falou, foi através da Declaração Universal dos Direitos do Homem aprovada pela ONU em 10 de dezembro de 1948, em seu artigo 12⁵⁷, que se assegurou o princípio da dignidade humana.

Como bem enfatizado por Reis⁵⁸ em seu trabalho apresentado perante o Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Lisboa para obtenção do título de Pós-Doutorado:

O princípio da dignidade se encontra umbilicalmente associada a um direito fundamental da pessoa, que por sua vez se encontra insculpido em todas as Constituições do países signatários da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Por essa razão, passou a constituir um *prius* que se sobrepõe aos demais direitos – um princípio universal que deve ser respeitado por todos os povos.

O princípio da dignidade humana é tido por grande parte dos juristas brasileiros como “o princípio dos princípios”, ou seja, é considerado o mais importante entre todos os princípios fundamentais de proteção aos direitos do ser humano.

Para Benda *apud* Silva Neto⁵⁹:

Historicamente, a dignidade da pessoa humana encontra-se ligada ao cristianismo. Sua fundamentação está amparada no fato de que o homem foi criado à imagem e semelhança de Deus. O Cristianismo antigo adotou a ideia da liberdade do ser humano como apanágio da sua condição racional e em virtude de ser dotado de livre arbítrio, mesmo que não chegassem a ser reconhecidos na Antiguidade os direitos fundamentais tal como se incorporam aos textos legislativos atualmente.

⁵⁷ BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acessado em 20/04/2018. Artigo 12. Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem à ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem direito à proteção da lei contra tai interferências ou ataques.

⁵⁸ REIS, Clayton. **O Assédio Moral como violação aos Direitos Fundamentais da Intimidade da Pessoa Humana sob a ótica do Direito Português e Brasileiro**. Lisboa: Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, 2013, 66 f. Trabalho apresentado perante o Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Lisboa, para a obtenção do título de Pós-Doutorado, sob a orientação do Prof. Dr. Eduardo Vera Cruz Pinto, 2013, p. 16.

⁵⁹ BENDA, Ernest. Dignidad humana y derechos de la personalidad, p. 118 *apud* SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Diretos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 21.

A dignidade é a qualidade que confere valor próprio a cada indivíduo, posicionando-o como merecedor de respeito, não apenas por parte de seus pares, mas também por parte do Estado. É o maior objetivo de todo o direito.

Nas palavras de Taiette Junior⁶⁰:

O princípio da dignidade humana, diferentemente de outros direito, não é fruto de um mero aspecto referente às relações de existência ou não do ser humano, não é fruto de um mero aspecto referente às relações de existência ou não do ser humano, e sim, é uma característica inerente ao ser humano que difere dos demais seres. Está presente no ordenamento jurídico desde a Constituição de 1934 e posteriores. Com o advento da Constituição de 1988 está inserido na Carta Magna como princípio fundamental da República Democrática de Direito.

Por ser um princípio de ordem constitucional se harmoniza com os demais princípios, em especial com o Direito do Trabalho. É considerado pela doutrina como o mais importante, estando intimamente ligado a tudo que envolve o homem em si.

O fato de a dignidade humana estar inserida como norma constitucional demonstra a necessidade de se colocar o indivíduo como cerne de todas as questões, sendo, pois, a dignidade a fonte de todos os demais valores constitucionalmente previstos.

Conforme exposto por Hasson⁶¹:

Prefacialmente, deve-se atentar que somente num universo de desigual distribuição de riqueza entre nações e de diminuição do valor do trabalho por ordem dessa mesma distribuição desigual, é que se pode admitir a existência de conceitos como desenvolvimento sustentável, dignidade humana e igualdade, da maneira como os concebe o direito positivo moderno.

A dignidade humana deve ser inerente à existência do ser humano.

Miguel Reale⁶², em sua obra Fundamentos do Direito, proclama:

⁶⁰ TAIETTE JÚNIOR, Líbio. O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalhador rural. p. 18-29. In ROSA, André Luís Casteli e NUNES, Luiz Roberto. (org.). **Direito do Trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico**. 1ª ed., São Paulo: LetrasJurídicas, 2012, p. 18.

⁶¹ HASSON, Roland. Ibidem, p. 173.

⁶² REALE, Miguel. **Fundamentos do direito**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 4.

O *homem natural* é um homem criado pela razão, com qualidades e tendências variáveis, ora concebido como um ser débil e tímido, ora como um lobo de outros homens, em geral desligado de laços de interdependência, um ser essencialmente autárquico. É um *prius* relativamente à sociedade, variando de autor para autor o motivo que leva os homens a conviver civilmente. A sociedade formada por homens naturais assenta-se sobre um contrato, é uma criação humana algo de posto pelo homem e que o homem pode desfazer ou alterar por um ato incondicionado.

Nunes⁶³ desta que “os princípios desempenham a função de dar fundamento material e formal às demais regras integrantes do sistema, pois exercem uma função muito importante, uma vez que iluminam a interpretação das normas jurídicas”.

O princípio da dignidade humana, assim como é entendido nos dias atuais, ou seja, como pilar do ordenamento jurídico, somente fora inserido na Constituição Federal brasileira de 1988.

A Constituição Federal brasileira de 1988 consagrou já em seu artigo 1º, inciso III⁶⁴, o princípio da dignidade humana, como um dos fundamentos pétreos da norma constitucional.

Ainda, no parágrafo 7º do artigo 226 referida Carta Magna⁶⁵ mais uma vez destaca, em face da real importância, o princípio da dignidade humana.

Ao analisar o dano extrapatrimonial na Lei 13.467/17, Santos⁶⁶ destaca que:

O problema que se afigura e que terá que ser aferido pelo magistrado no caso concreto é que a dignidade humana não é mensurável, não

⁶³ NUNES, Luiz Antônio Rizatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

⁶⁴ BRASIL. **Constituição (1988)**. *Ibidem*. Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana; (...).

⁶⁵ BRASIL. **Constituição (1988)**. *Ibidem*. Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

(...) § 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas. (...).

⁶⁶ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O Dano Extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 62-69, Out/2017. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-432fd02f951f393df1591310e6811118.pdf, p. 62.

tem preço, possui um valor inestimável em face da natureza insubstituível e única da personalidade humana, que nada tem a ver com as funções ou atribuições que cada um exerce no dia a dia, seja na vida profissional ou privada, daí a imponderabilidade de se usar idênticos parâmetros para todos os indivíduos. Em outras palavras, colocar todos na mesma balança.

O princípio da dignidade humana mostra-se fundamental para a ordem jurídica, pois fundado no respeito mútuo, servindo como base para que se reconheçam todos os demais direitos. Este princípio vem ocupando papel de destaque entre filósofos, políticos e juristas, tendo sido positivado por diversas constituições.

Ingo Wolfgang Sarlet⁶⁷ ensina que a dignidade humana constitui:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Tão relevantes quanto os acima citados são os diversos outros artigos constitucionais e infraconstitucionais que se prestam a proteger não apenas o princípio da dignidade humana, mas também, os direitos basilares da personalidade da pessoa.

Leite⁶⁸ ressalta que:

A concepção contemporânea dos direitos fundamentais da pessoa humana imbrica, portanto, a liberdade (direitos civis e políticos), a igualdade (direitos sociais, econômicos e culturais) e a fraternidade ou solidariedade (direitos ou interesses metaindividuais) como valores indissociáveis, o que implica, por consequência, as características da universalidade, indivisibilidade, interdependência e complementaridade que esses direitos assumem no âmbito do nosso ordenamento jurídico e do direito internacional.

⁶⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 62.

⁶⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezzerra. **Direito e Processo do Trabalho**: na perspectiva dos direitos humanos. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 283.

Reis⁶⁹ nos ensina que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos V e X inseriu uma nova realidade acerca dos danos extrapatrimoniais no ordenamento jurídico pátrio, sendo que a constitucionalização do dano moral foi de extrema importância, tendo em vista que ampliou a tutela dos direitos fundamentais do indivíduo.

A CLT acolheu, de forma indireta, o princípio da dignidade humana, tanto que este é visto pelos operadores do direito laboral como uma das maiores conquistas do trabalhador, sendo certo afirmar que, caso violado, as punições aplicadas pelo poder judiciário trabalhista são severas. Aplicam-se, pois, de forma subsidiária, os preceitos constitucionais, civis e demais legislações infraconstitucionais.

Nessa linha de pensamento Almeida⁷⁰ destaca que:

A aplicação subsidiária do Código Civil no direito do trabalho cada vez mais é relevante já que a EC 45/2004 trouxe ao âmbito da Justiça do Trabalho a relação de trabalho, que certamente traz à baila a aplicação do direito material civil, como as indenizações por dano moral, pactos pré e pós-contratuais, entre outros.

O direito do trabalho, no decorrer do tempo, desde a promulgação da CLT – a qual se adota como marco inicial de referência, pois não pretendemos adentrar no tema da evolução histórica das Leis Trabalhistas em nosso país – até os dias atuais, tem se modificado e renovado com vistas a proteger, de forma ampla e irrestrita, o trabalhador.

Para Camargo⁷¹:

Ao se contemplar o trabalhador, deve-se ter em mente e definir a estrutura da base da sociedade, pela qual se conceba uma cooperação, vista pelo prisma de vantagens mútuas, alentada por uma concepção substancial da filosofia moral e política. Tal estrutura de base determinará os direitos e deveres de cada qual, bem como fixará as modalidades de distribuição de riquezas, como as benesses e

⁶⁹REIS, Clayton. **Dano moral**. 5 ed. atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 2010, p. 117.

⁷⁰ ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Ibidem*, p. 36.

⁷¹ CAMARGO, Antônio Bonival. *Ibidem*, p. 249.

vantagens ligadas ao poder. Portanto, a melhor estrutura tem de ser entendida como a mais justa, não, portanto, como a mais eficaz.

O empregado deve ser visto como um investimento para a empresa, eis que, quanto mais este se sentir valorizado e respeitado, maior e de melhor qualidade será sua produção.

Silva Neto⁷² destaca que:

Incorporar um valor social ao trabalho humano já faz parte da história constitucional brasileira, cumprindo esclarecer, assim, que o trabalho não pode, de maneira alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo; é sim, fonte de realização material, mora e espiritual do trabalhador.

A dignidade do trabalhador deve ser vista de forma ampla, de modo de que se nela deve estar inserida a igualdade de tratamento, o respeito à sua personalidade, gênero, liberdade – de opinião, religião, partido político –, e, a não discriminação em razão de gênero, deficiência, doenças, gravidez, etc.

Isto se dá porque a subordinação do empregado está adstrita ao trabalho, propriamente dito, não sendo permitido ao empregador interferir e invadir sua vida particular, sua intimidade, seus sentimentos, sob pena de praticar ato lesivo à sua dignidade.

A interferência do empregador na vida privada do empregado pode ser considerada como abuso de poder, e, ter consequências graves, tanto de ordem psicológica quanto física ao trabalhador.

Ao analisar “o ato lesivo da honra e da boa fama do empregado e o dano moral em face da Constituição Federal de 1988” Reis⁷³ ressalta:

É inquestionável a ocorrência de conflitos de vários matizes nas relações laborais – a empresa é sede onde se verificam múltiplas transações de natureza interpessoal, em que permeiam sentimentos e emoções presentes no ambiente de trabalho. Os conflitos se sucedem, gerado pelo “clima” em que vicejam disputas, invejas, anseios, fobias, pretensões e diferenças que acabam resultando em diversos tipos de hostilidades.

⁷² SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Op. Cit.*, p. 24.

⁷³ REIS, Clayton. **Dano Moral**. *Op. Cit.*, p. 263-264.

Os direitos agredidos são inúmeros – particularmente a dignidade da pessoa ou os direitos da personalidade, ambos consagrados pelos ordenamentos jurídicos nacional e internacional.

É obrigação do empregador proporcionar ao empregado condições de trabalhos dignas, no sentido de preservar e garantir a saúde física e mental de seus empregados.

Arruda⁷⁴ destaca ainda que:

A proteção ao trabalho implica condições dignas de trabalho, o que deflui de ambientes saudáveis, nos padrões exigidos pelas normas de higiene e segurança do trabalho, além de pactos relativamente harmônicos, ou pelo menos, equilibrados, sob pena de o *princípio fundamental da dignidade da pessoa humana* restar absolutamente inerte em face de sua dissonância com a realidade social.

Certo é que, sempre que submetidas ao crivo do Judiciário Trabalhista, questões acerca de violação de direitos fundamentais, e principalmente, de desrespeito à dignidade do trabalhador, são ensejadoras de indenização por danos extrapatrimoniais, senão veja-se, a título exemplificativo, decisão proferida em 02/10/2000⁷⁵:

(...). RESPEITO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. (...). O cidadão tem direito de receber, de acordo com o ordenamento jurídico vigente, o que lhe é devido pelo trabalho prestado, sob pena de aviltamento do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, da Constituição Federal). Pertinência do item IV do Enunciado nº 331 do TST. Embargos não conhecidos.

No *decisum* parcialmente transcrito, o TST decidiu que é de responsabilidade da Administração Pública, enquanto tomadora de serviços, garantir que o empregado receba pelos serviços prestados, preservando, assim, sua cidadania e dignidade.

⁷⁴ ARRUDA, Kátia Magalhães. O princípio da dignidade da pessoa humana e sua força normativa. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 75, n. 3, p. 35-44, jul/set 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13661>, p. 41

⁷⁵ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 574059-22.1999.5.04.5555. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula. Data de Julgamento: 02/10/2000. Data de Publicação: DJ 10/11/2000.

Destaca-se, por oportuno, parte do acórdão de lavra do Ministro José Roberto Freire Pimenta, datado de 29/05/2018⁷⁶:

O Direito ao Trabalho é um direito social inerente à pessoa humana, que se integra ao princípio da dignidade humana, fundamento basilar da Constituição Federal de 1988. É o trabalho que propicia vida digna e bem estar ao homem, pois é meio honroso de sustento seu e de sua família. Assim, o conceito de Direito ao Trabalho deve estar relacionado com de pleno emprego, de modo que cabe ao Estado implementar políticas direcionadas para a criação de oportunidades de emprego e aumento das atividades produtivas, e à sociedade exigir a consecução dessas políticas e a preservação do valor da dignidade humana.

A preocupação dos Tribunais pátrios tem aumentado com relação à garantia do princípio da dignidade humana, ainda mais pelo fato de que a grave crise econômica que vem assolando o país nos últimos anos é um fator que historicamente faz aumentar o nível de desrespeitos perpetrados no meio ambiente laboral.

⁷⁶ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 160-91.2014.5.21.0012. 2ª Turma. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/05/2018, Data de Publicação: DEJT 08/06/2018.

CAPÍTULO IV O PODER DO EMPREGADOR EM FACE DO CONTRATO E SEUS LIMITES

Os poderes do empregador estão limitados à observância dos direitos fundamentais do trabalhador, e, ao princípio da razoabilidade, devendo este atentar para o fato de que, não pode exigir de seus empregados atitude que violem a sua dignidade, honra, imagem, nem, tampouco, pode praticar atos abusivos resultem em danos morais ou existenciais.

Nas palavras de Timm e Trierweiller⁷⁷, “o poder é a capacidade que um sujeito detém de direcionar a liberdade de outrem em determinado segmento ou âmbito da vida”.

Referido conceito pode ser utilizado, também, para as relações de trabalho, ou seja, o empregador, por ser aquele quem assume os riscos da atividade, tem o poder de determinar como os empregados devem exercer suas tarefas, utilizando-se, para tanto, é investido pelo ordenamento jurídico, dos poderes de organização, controle e disciplinar.

A subordinação é parte integrante e indissociável do contrato de trabalho e, conseqüentemente, do vínculo empregatício, no sentido de que o empregado deve receber e obedecer as diretrizes e comandos, respeitando e realizando as ordens do tipo ‘como, onde, e de que forma’ deverá realizar as atividades que lhe foram propostas.

A dependência, por sua vez, não é um elemento do contrato, mas consequência dele. É uma obrigação retributiva, uma obrigação de dar uma remuneração em contraprestação ao trabalho prestado.

⁷⁷ TIMM, Luciano Benetti e TRIERWEILLER, Gustavo. Reflexões sobre a Aplicabilidade dos Direitos Fundamentais Negativos no Contrato de Trabalho. *In* DARCANCHY, Mara Vidigal (coord.). **Responsabilidade social nas relações laborais**: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 2007, p. 181.

Os poderes do empregador devem observar, ainda, os princípios da liberdade e igualdade dos empregados, os quais constituem categorias preponderantes da sociedade e do ordenamento jurídico.

Essa liberdade no ambiente laboral deve ser entendida não como poder fazer tudo que se quer, no momento que se quer, mas, fazer tudo o que pode de acordo com as circunstâncias, e desde que respeitada a liberdade de outros.

O TST, ao julgar questões que discutem indenizações por danos morais em razão do abuso do poder diretivo do empregador, tem decidido que estes encontram limites, senão veja-se decisão publicada em 23/11/2012⁷⁸:

I - RECURSOS DE REVISTA DOS RECLAMADOS. 1. RESTRIÇÕES AO USO DE TOALETE. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1.1. A CLT consagra o poder diretivo do empregador (art. 2º), que se manifesta por meio do controle, vigilância e fiscalização dos seus empregados. Tal poder encontra limites também legalmente traçados. Ninguém pode tudo. Os poderes de qualquer indivíduo, de qualquer instituição, para além do que trace o ordenamento, estão limitados não só pelo que podem os outros indivíduos e instituições, mas, ainda, pelo que, legitimamente, podem exigir na defesa de seus patrimônios jurídicos.

Em referida decisão o TST ressalta que são vedados pela Constituição Federal práticas que ofendam à dignidade do trabalhador e que configurem situação degradante. No caso daqueles autos entendeu que ao restringir o uso de toailete ao funcionário, o empregador extrapolou os limites do razoável, ferindo sua dignidade e ensejando, pois, a necessidade indenizá-lo pelo dano sofrido.

Para Camargo⁷⁹ “a Constituição assevera e ressalva o direito do cidadão, não só quanto à plena liberdade de escolha na forma da vontade do trabalhador, como, ainda, se queira ou não, ou quando queira trabalhar”.

Mesmo e apesar de, numa relação laboral, o empregado estar subordinado ao poder diretivo do empregador, ele mantém preservada sua liberdade, eis que o fato

⁷⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 188900-42.2008.5.09.670. 3ª Turma. Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 14/11/2012. Data de Publicação: DEJT 23/11/2012.

⁷⁹ CAMARGO, Antônio Bonival. *Ibidem*, p. 153.

de optar por um determinado trabalho demonstra que está exercendo ato de sua vontade.

4.1 O PODER DE ORGANIZAÇÃO, CONTROLE E DISCIPLINAR E SEUS LIMITES

Nas relações de emprego, a vontade do empregado está subordinada à do empregador, sendo que este tem o poder hierárquico de determinar o tempo e modo das atividades a serem desenvolvidas, podendo ainda elaborar normas e aplicar penalidades, tendo em vista que é quem assume o risco do negócio.

A assunção dos riscos do negócio é, inclusive, o que diferencia o empregador do empregado, posto que este último, em hipótese alguma, pode ser chamado a responder e/ou participar das dívidas e/ou fracassos que a empresa eventualmente venha a experimentar.

Silva⁸⁰ observa que o poder diretivo se manifesta:

Através do poder de organização, que implica na possibilidade do empregador organizar o seu estabelecimento, escolhendo o tipo de atividade que pretende exercer, as funções, os cargos, os salários, etc.; o poder disciplinar, que implica em impor sanções aos seus subordinados, como a suspensão e advertência, e o poder de controle, o qual se manifesta na fiscalização das atividades de seus empregados, ou, melhor dizendo, o controle. É justamente, nesse último, que mais poder sofrer o empregado, lesões aos seus direitos de personalidade, principalmente, as advindas da nefasta conduta do assédio moral no ambiente de trabalho.

Caso o empregador não fosse detentor do poder diretivo, por certo, não conseguiria obter os resultados econômicos pretendidos, nem, tão pouco, atingir o fim social da empresa.

⁸⁰ SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 21, p. 114-165, Ago/2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/96916>, p. 128.

Dessa sobreposição de sua vontade é que decorre o poder de direção do empregador, que para Otávio Bueno Magano⁸¹ é:

A capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador visando a realização das finalidades daquela.

Assim como tantas outras matérias relacionadas ao contrato de trabalho, o poder diretivo gera ampla discussão entre os doutrinadores pátrios, não apenas com relação à sua classificação, mas também no que concerne aos seus limites.

É em razão do poder diretivo que é dado ao empregador definir, dirigir, comandar e fiscalizar as atividades a serem executadas pelo empregado.

Como bem destaca Gonçalves⁸² em sua obra:

Efetivamente, o empregado encontra-se num estado de sujeição ao empregador por ser dele subordinado, o que o compele a acatar as determinações técnicas, organizativa e funcional emanadas por aquele em prol da empresa.

É claro que o dever de obediência – manifestação precípua do estado de subordinação do empregado – deverá existir, tão-somente, quando a ordem provida do empregador for lícita, pois, caso contrário, poderá aquela apresentar resistência, sem que a atitude implique ato de indisciplina ou de insubordinação.

Elencam-se, a título exemplificativo e não exaustivo, alguns dos limitadores do poder diretivo do empregador: moral e bons costumes; contrato de trabalho; e o princípio da dignidade humana.

Todo e qualquer ato praticado pelo indivíduo, incluindo-se àquele decorrente de uma relação de trabalho, deve estar de acordo a moral e aos bons costumes. É em razão disso que o empregador não pode, por exemplo, determinar que o empregado engane terceiros, prestando declarações falsas sobre determinado produto.

⁸¹ MAGANO, Otávio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 97.

⁸² GONÇALVES, Simone Cruxên. *Ibidem*, p. 15.

O contrato de trabalho é outro limitador do poder diretivo do empregador, eis que, apesar de existir a possibilidade do *jus variandi*, este é limitado, como se verá no item “4.3” deste trabalho. Qualquer alteração que extrapole o exercício regular do direito e resulte em desequilíbrio contratual é considerado um abuso de direito, e, conseqüentemente, uma alteração contratual ilícita.

O exercício do *jus variandi* não pode ser utilizado para justificar qualquer atitude do empregador, só se mostrando legítimo quando atende os limites legais relativos ao contrato que vincula as partes.

Dentre os limitadores do poder diretivo do empregador citados, o princípio da dignidade humana apresenta-se como sendo um dos principais, porque, conforme já mencionado no item 3.3 deste trabalho, não se pode permitir ao empregador interferir e invadir a vida particular do empregado, pois tal atitude caracteriza abuso de direito, e, resulta em dano extrapatrimonial do empregado.

Divide-se o poder diretivo do empregador nos poderes de organização, controle e disciplinar.

Os poderes de organização e controle, como já se falou, servem para organizar as atividades do empregado, com o intuito de se atingir o fim social e econômico da empresa.

Através desses poderes é que o empregador pode estabelecer normas – regulamento interno, circulares, instruções, etc. – que devem ser seguidas pelo empregado.

E, em decorrência desse poder de controle e organização é que o empregador detém, também, o poder de disciplina, eis que o poder diretivo só apresentará eficácia se o empregador puder repreender e aplicar sanções ao empregado que descumprir suas ordens.

Dallegrave Neto⁸³ destaca que:

⁸³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Fundamentos para uma Adequada Aplicação da Teoria da Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. *In* DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GOULART, Rodrigo Fortunato; e VILLATORRE, Marco Antônio (coord.). **Responsabilidade civil nas relações de trabalho**: reflexões atuais: Homenagem ao professor José Affonso Dallegrave Neto. São Paulo: LTr, 2015, p. 31.

Ao se constatar que o contrato de trabalho é uma relação jurídica complexa, que dimana não só obrigações principais, mas secundárias e, também, deveres anexos de conduta, infere-se que a subordinação jurídica acaba legitimando a dominação do trabalhador pela empresa e que o poder patronal de comando, muitas vezes, assume manifestações desproporcionais e espúrias, fortes e complacentes na ideologia neoliberal e em tempos de globalização econômica.

Quando o empregador pratica atos que caracterizam manifestações desproporcionais e espúrias, como mencionado por Dallegrave no trecho de sua obra acima transcrita, é que resta caracterizado o abuso de direito do empregador, e, a violação aos direitos fundamentais do empregado, ensejadores de danos extrapatrimoniais.

4.2 A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS COM A CONSEQUENTE OFENSA AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO

Nas relações de trabalho, é estreita a relação entre os direitos fundamentais e os direitos da personalidade do trabalhador. O respeito ao trabalhador e à sua condição pessoal, é fundamental para a valorização de sua integridade física, psíquica e moral.

Como bem destaca Enoque Ribeiro dos Santos⁸⁴:

O mais universal de todos os direitos relaciona-se aos direitos da pessoa, sobretudo o direito à vida, à liberdade, em todas as formas de manifestação, à segurança, à saúde, ao trabalho, etc., que o homem possui pelo simples fato de ter nascido na condição humana. Qualquer que seja a posição econômica, social, cultural ou legal dos indivíduos, todos, por força de sua condição de pessoa humana, têm intrinsecamente esses direitos, independentemente da origem, raça, credo, cor, religião, profissão, nacionalidade. Os direitos humanos, por seu caráter universal, podem e devem ser reclamados por todo

⁸⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 1, n. 1, p. 33-52, Out/2011. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-d56b9fc4b0f1be8871f5e1c40c0067e7.pdf, p. 34.

indivíduo ou comunidade, já que todos os seres humanos são iguais em relação a eles.

Destacam-se, entre Direitos Fundamentais do Trabalhador: o direito à personalidade, à vida, à honra e à imagem, e, à privacidade e intimidade.

Por certo, muitos outros direitos fundamentais existem, entretanto, o presente trabalho se limitará a estudar estes acima elencados, por se entender que guardam estreita ligação com os demais temas aqui abordados.

Reis⁸⁵ observa que:

A tutela da pessoa encontra nos direitos da personalidade a ressonância dos direitos fundamentais do ser humano, em razão da amplitude da sua proteção em seus múltiplos componentes.

Para Caupers⁸⁶ “a ideia de direito fundamental dos trabalhadores tem que ver com a possibilidade de sobrevivência em condições dignas, isto é, compatíveis com o gozo efectivo das liberdades”.

O direito da personalidade é um direito subjetivo, e consiste na prerrogativa de que qualquer pessoa tem de defender seus interesses, sua vida, identidade, imagem quando estes forem ameaçados e/ou desrespeitados.

Os direitos da personalidade se fundam no princípio da dignidade humana e com este guardam estreita ligação. Assim, quando há violação de tais direitos, é dever do Estado, através do Poder Judiciário, garantir ressarcimento pelos danos sofridos.

Elimar Szaniawski⁸⁷ ensina que:

A personalidade se resume no conjunto de caracteres do próprio indivíduo; consiste na parte intrínseca da pessoa humana. Trata-se de um bem, no sentido jurídico, sendo o primeiro bem pertencente à pessoa, sua primeira utilidade. Através da personalidade, a pessoa poderá adquirir e defender os demais bens. Os bens do homem são protegidos tanto pelos efeitos reflexos do direito objetivo como pelo

⁸⁵ REIS, Clayton. **O Assédio Moral como violação aos Direitos Fundamentais da Intimidade da Pessoa Humana sob a ótica do Direito Português e Brasileiro**. *Ibidem*, p. 19.

⁸⁶ CAUPERS, João. **Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição**. Coimbra: Livraria ALMEDINA, 1985, p. 134.

⁸⁷ SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos da Personalidade e Sua Tutela**. São Paulo: RT, 1993, p. 35-36.

direito subjetivo, sendo sua natureza diversa. Os bens que aqui nos interessam são aqueles inerentes à pessoa humana, a saber: a vida, a liberdade e a honra, entre outros. A proteção que se dá a esses bens primeiros do indivíduo são denominados de direitos da personalidade.

Entende-se extremamente necessário o debate acerca dos temas relacionados aos direitos fundamentais do trabalhador, eis que, muitas são as violações ocorridas no dia-a-dia do ambiente laboral.

Todas as pessoas nascidas com vida são detentoras de direitos da personalidade, eis que estes são inerentes à pessoa. Observe-se que muitos autores os definem como sendo direitos absolutos, irrenunciáveis, imprescritíveis e vitalícios.

Reis⁸⁸ destaca a importância da personalidade da pessoa humana ao ensinar:

A personalidade do ser humano é formada por um conjunto de valores que compõem o acervo da pessoa no plano imaterial; portanto, poderá ser objeto de lesões em decorrência de atos ilícitos que haverão de repercutir na esfera patrimonial de vítima.

Os direitos da personalidade do trabalhador, tais como o direito à vida, à integridade física, à honra, à imagem, à privacidade e à intimidade devem ser garantidos e preservados pelo empregador, em todos os momentos da relação laboral.

Fernandes e Borcat⁸⁹ destacam que:

Os direitos da personalidade em consonância com os direitos fundamentais, não podem se separar do homem são intrínsecos, inerentes a este dando ensejo a um direito subjetivo que ressalta um aspecto de poder da nossa vontade e outro aspecto que é o dever jurídico de respeitar esse poder do outro.

⁸⁸REIS, Clayton. **Dano Moral**. *Ibidem*, p. 122

⁸⁹ FERNANDES, Cassiane de Melo e BORCAT, Juliana Cristina. A proteção da personalidade na era digital. *In* SIQUEIRA, Dirceu Pereira e RUIZ, Ivan Aparecido (org.). **Acesso à justiça e os direitos da personalidade**. 1. ed. Birigui, SP: Boreal Editora, 2015, p. 87.

No âmbito do direito do trabalho, ocorrerá violação ao direito da personalidade do trabalhador quando o empregador excede/extrapola seu poder diretivo, adotando atitudes que configuram verdadeiro abuso de direito.

Diversas são as questões submetidas ao crivo do judiciário trabalhista acerca de desrespeitos aos direitos de personalidade do trabalhador, sendo que o TRT9, após detida análise sobre cada caso específico, vem condenando os empregadores a indenizar seus empregados quando restam comprovados atos abusivos, consoante se demonstra através da decisão proferida em 27 de fevereiro de 2018⁹⁰:

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. OCORRÊNCIA. Para a caracterização do dano moral capaz de ensejar a obrigação de indenizar é necessário verificar se dos atos imputados ao empregador resultaram lesão a direitos de personalidade da reclamante. Afinal, o dano moral define-se pela ofensa aos denominados bens imateriais, ou seja, aqueles inerentes à honra, à intimidade, à vida privada, à integridade corporal, assegurada a sua reparação, inclusive, por força do disposto no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal (CF). Se a reclamante demonstra o fato constitutivo do seu direito, quanto à ocorrência do fato que implicou na lesão a direitos personalíssimos, nos termos do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem direito ao pagamento de indenização por dano moral. Recurso ordinário da reclamante conhecido e provido.

E, não é diferente quando questões acerca deste tema são submetidas à análise do TST, ou seja, é feita detida análise sobre a existência de elementos que configurem o dano moral, senão veja-se decisão publicada em 23/11/2012⁹¹:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDEFERIMENTO. A Corte Regional registra que “inexiste amparo fático ou legal para a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por danos morais, sobretudo por não se configurar sua culpa na doença da autora. Assim como não se cogita de direito estabilitário ou de reintegração à reclamante por não se configurar a hipótese prevista no

⁹⁰PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 11440-2015-016-09-00-3-ACO-02991-2018 – 7ª Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DEJT em 27-02-2018.

⁹¹BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 58-65.2010.5.15.0145, 3ª Turma, Relator Ministro: Alexandre Agra Belmonte. Data de Julgamento: 21/11/2012. Data de Publicação: DJ 23/11/2012.

artigo 118, da Lei 8.213/92". Nesse contexto, para se acolher o argumento recursal de existência denexo de causalidade, necessário seria o reexame de fatos e provas, circunstância vedada nesta fase recursal pela Súmula 126 do TST.

O contrato de trabalho possui substancial diferença entre o contrato celebrado na esfera cível, em que no âmbito da empresa não é possível separar o empregado das atividades para a qual fora contratado.

Desta forma, cumpre ao empregador manter no ambiente de trabalho um clima de respeito, consideração e harmonia entre os trabalhadores. Daí porque, apesar do poder diretivo do empregador, é vedada a prática de atos que violem os direitos fundamentais de seus empregados.

O desrespeito a esses direitos fundamentais configura abuso do poder diretivo do empregador, podendo, a partir daí desencadear danos, de cunho físico e moral, irreparáveis e/ou de difícil reparação.

Relativamente ao direito à vida, faz-se necessário destacar que este é visto por grande parte dos doutrinadores como sendo um dos principais direitos da pessoa, devendo, pois, ser uma das maiores preocupações do empregador.

Para Reis⁹²:

A materialidade de nossa vida física impõe-nos à preservação da integridade física do nosso corpo. Por outro lado, o homem, desde tempos remotos, sempre cultuou e desenvolveu a adoração ao corpo físico das pessoas, bem como dos seus mortos. Afinal, a morte do corpo físico tem sido um mistério para a maior parte da humanidade. Assim, a defesa do próprio corpo e do seus membros, em vida ou após a morte, representa um sentimento de profundo e demonstrado respeito que o homem possui pelo corpo físico e espiritual, criado à imagem e semelhança de Deus.

Os direitos à vida e à integridade do trabalhador constituem um dos principais direitos de sua personalidade, sendo de responsabilidade do empregador propiciar ambiente de trabalho saudável e seguro, pautado pela observância dos direitos

⁹² REIS, Clayton. **Dano Moral**. *Ibidem*, p. 102.

fundamentais da pessoa humana, sob pena de ser compelido a indenizar moralmente o empregado pelos danos que sofrer, em decorrência dos excessos cometidos pelo patrão.

A necessidade de preservação da integridade das pessoas em seu ambiente laboral é tão importante que existem várias legislações ao redor do mundo garantindo-a, citando-se aqui, a título ilustrativo, o artigo 15º do Código do Trabalho Português⁹³, que estabelece de forma taxativa que o empregador e o empregado possuem direito à integridade física e moral.

Para ser indenizado por atos lesivos à vida e à integridade o empregado deve demonstrar a ocorrência de fatos ofensivos em face de situações concretas, que atingem de forma visceral sua integridade moral, senão consoante se ilaciona da decisão proferida pelo TRT9 em 04/08/2017⁹⁴:

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA ROBUSTA DA EFETIVA LESÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A convicção da existência do gravame moral à honra ou imagem da reclamante deve ser formada mediante exame das provas produzidas no caderno processual. O ato lesivo deveria ter sido demonstrado com prova da ofensa em situação concreta, em que a autora tivesse sido atingida na sua integridade moral, uma vez que a indenização por danos morais somente é cabível nos casos de efetiva lesão ao patrimônio moral do trabalhador, não sendo suficientes meras alegações. (...)

O dano moral só pode ser deferido quando houver prova robusta e inconteste de que o empregado foi alvo de ato, cometido pelo empregador, que ofendeu sua dignidade ou intimidade.

É no sentido de que há necessidade de comprovação da existência do dano moral, que o TST vem decidindo, senão veja-se decisão proferida em 11/06/08⁹⁵:

⁹³ PORTUGAL. **Código do Trabalho**. *Ibidem*. Art. 15º - Integridade física e moral. O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

⁹⁴ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 49433-2015-651-09-00-0-ACO-25334-2017 – 6ª Turma. Relator: Francisco Roberto Ermel. Publicado no DEJT em 04-08-2017.

⁹⁵ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 51540-74.2003.5.17.0005 – 3ª Turma. Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Data do Julgamento: 24/09/2008. Publicado no DEJT em 17/10/2008.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CERCEIO DO DIREITO DE DEFESA. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA DA PROVA DO DANO. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. INTERVALO INTRAJORNADA DE DIGITADOR. HORAS EXTRAS ALÉM DA 6ª DIÁRIAS. (...). Agravo de instrumento conhecido e não-provido.

Observa-se, pois, que o direito à vida e à integridade formatam os principais direitos da personalidade do trabalhador, cabendo ao empregador propiciar ambiente de trabalho saudável e seguro para permitir ao trabalhador usufruir de um ambiente laboral pautado pelo cumprimento e a prática das normas relacionadas com os direitos fundamentais da pessoa humana.

A honra deve ser entendida como sendo o apreço que uma pessoa desfruta em seu ambiente social, em que se encontra presente sua dignidade pessoal, sua boa-reputação, enquanto a imagem está ligada ao seu aspecto físico da pessoa.

Na prática considera-se que honra e imagem são conceitos que estão intimamente conectados, razão pela, em muitas ocasiões se mostra extremamente difícil a diferenciação destes dois institutos.

Nos dizeres de Silva Neto⁹⁶ “é correto reconhecer que a ofensa do direito à imagem pode se consumir nos mais diversos domínios normativos”.

Exemplos de violação os direitos da honra e imagem do trabalhadores abrangem não somente à veiculação da imagem do empregado sem sua prévia autorização, mas também, as vestimentas que pode ser obrigado a usar e/ou o tratamento que lhe é dispensado por seus colegas e superiores hierárquicos.

Relativamente à privacidade e intimidade do trabalhador faz-se necessário esclarecer que, como bem ressalta Barros⁹⁷:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécies dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não

⁹⁶ SILVA NETO, Manuel Jorge e. *Ibidem*, p. 64.

⁹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997, p. 56.

lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.

José Afonso da Silva⁹⁸ esclarece que “os direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas são direitos conexos do direito à vida, pronunciado no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal”.

Muitos questionam se as situações em que o ambiente laboral é monitorado por câmeras, caracterizam violação ao direito à intimidade e vida privada do empregado; entretanto, o entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência brasileira é no sentido de que não há violação, desde que não utilizadas em banheiros e vestiário, e, desde que seja dada ciência ao empregado da sua existência.

Assim, mesmo em um ambiente de trabalho monitorado e considerando toda a evolução tecnológica ocorrida nos últimos tempos, constitui obrigação do empregador zelar pela observância dos direitos à honra e à imagem do trabalhador.

Como bem observa Dallegrave Neto⁹⁹:

A invasão de privacidade do empregado, por exemplo, é ao mesmo tempo uma lesão ao seu direito de personalidade e uma lesão ao dever anexo do contrato, qual seja o de tratamento leal, digno e protetivo.

Os direitos à honra e à imagem do trabalhador devem ser preservados, sendo que abusos não podem ser tolerados pelo empregador. A violação aos referidos direitos abrangem não somente a veiculação da imagem do empregado sem sua prévia autorização, mas também, às vestimentas que pode ser compelidos a usar e no tratamento que lhe é dispensado por seus colegas e superiores hierárquicos.

⁹⁸ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros: 2000, p. 209.

⁹⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de Revista Íntima. Possibilidade e Restrições. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 1, n. 2, p. 7-25, Nov/2011. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-437d7d1d97917cd627a34a6a0fb41136.pdf, p. 11.

Todavia, não é demais ressaltar que, em caso de ações trabalhistas, os danos aos direitos fundamentais devem ser amplamente demonstrados com a finalidade de assegurar a condenação do empresário desidioso.

A exemplo dos demais direitos da personalidade do trabalhador destacados, também a privacidade e a intimidade são direitos que devem ser observados pelo empregador no ambiente laboral.

A intimidade do trabalhador está relacionada àqueles aspectos de sua vida particular, suas relações e interações com família e amigos, enquanto a vida privada está relacionada com as demais esferas de sua vida, tais como, suas relações comerciais, no trabalho e no estudo.

O desrespeito à privacidade e à intimidade do trabalhador tem gerado severas reprimendas e indenizações, aplicadas por nossos Tribunais Laborais que visam não somente a indenização do trabalhador que sofreu o dano, mas principalmente, impedir a repetição de práticas abusivas pelo empregador.

O necessário respeito à intimidade da vida privada do trabalhador é preocupação trazida no Código do Trabalho Português, estabelece em seu artigo 16^o¹⁰⁰ que tanto empregador quanto empregado têm direito à ver respeitado sua vida privada e intimidade.

Violações à intimidade do trabalhador costumam ocorrer em virtude de revistas realizadas no início e/ou no final das jornadas de trabalho.

Entretanto, é de se observar que não é qualquer revista que caracteriza violação à intimidade do trabalhador, tendo em vista representar um procedimento que se insere no poder diretivo do empregador, com objetivo de salvaguardar não apenas seu patrimônio, mas também a segurança dos empregados.

¹⁰⁰ PORTUGAL. **Código do Trabalho**. *Ibidem*. Artigo 16^o - Reserva da intimidade e da vida privada.
1. O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Caracteriza violação à intimidade do trabalhador aquela revista que não for realizada de forma adequada, razoável e harmônica, configurando verdadeiro abuso de direito do empregador.

A violação da privacidade do trabalhador está ligada ao desrespeito à vontade do trabalhador de divulgar ou não fatos de sua vida privada, de forma a resguardar sua imagem perante terceiros.

Além da revista íntima, constituem violação à intimidade e privacidade do trabalhador: a divulgação e utilização de fichas funcionais, atestados médicos, orientação sexual ou religiosa, ou qualquer outra informação obtida em razão do contrato de trabalho e utilizada, sem o consentimento do empregado.

Diversas são as decisões encontradas no TRT9 acerca da discussão se a revista de funcionários caracteriza dano moral, destacando-se título exemplificativo, uma decisão proferida em 04/10/2016, posto que esclarecedora¹⁰¹:

DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. REVISTA EM BOLSAS E PERTENCES. Prevalece na jurisprudência pátria o entendimento de que as revistas, quando existentes, realizadas em observância ao princípio da razoabilidade, sem qualquer discriminação e sem toque pessoal, quedando-se, pois, nos limites do direito do empregador de resguardo do patrimônio seu e de terceiros não desencadeariam indenizações por dano moral se não retratada qualquer outra prática abusiva, porque o procedimento de revista, por si só, não afetaria os valores morais da trabalhadora. Ato ilícito não configurado no caso concreto, circunscrevendo-se a revista em bolsas e pertences de forma impessoal. Ausente violação a direitos de personalidade, não subsistem danos morais decorrentes de tal procedimento. (...).

Não se poderia deixar de trazer aqui, também, o entendimento esposado pelo TST acerca da matéria. Veja-se, pois, a decisão publicada em 02/06/2017¹⁰²:

DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS E SACOLAS. A revista praticada pelo empregador e consistente na verificação do conteúdo

¹⁰¹ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 08118-2015-029-09-00-3 - ACO-34387-2016 - 4A. TURMA. Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Publicado no DEJT em 04-10-2016.

¹⁰² BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 115500-09.2013.5.13.0023, Relator: João Batista Brito Pereira. Data de Julgamento: 31/05/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017.

de bolsas, mochilas e sacolas dos empregados, quando efetuada sem o contato físico ou de forma que não exponha a intimidade do empregado, não caracteriza, por si só, ofensa à honra ou intimidade da pessoa, capaz de gerar dano moral passível de reparação. (...)

Assim como os demais direitos da personalidade, o direito à privacidade e intimidade do trabalhador deve ser respeitado, entre outras situações, não pode o empregado ser submetido a revistas vexatórias, nem ter sua intimidade exposta.

O desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador configura abuso de poder do empregador, podendo, a partir daí desencadear danos, de cunho físico e moral, irreparáveis e/ou de difícil reparação.

4.3 O ABUSO DO DIREITO DO EMPREGADOR FACE O EMPREGADO

Inicialmente, necessário se faz esclarecer que existe, no contrato de trabalho, o instituto do *jus variandi*, que é a possibilidade do empregador estabelecer algumas modificações no contrato do trabalho do empregado. Tal possibilidade se dá em razão do poder diretivo do empregador.

Nas palavras de Garcia¹⁰³:

A maior dificuldade é estabelecer, com precisão, os limites do exercício válido do *jus variandi*, pois tal poder não é ilimitado. Havendo o abuso no seu exercício, o empregado pode se opor, valendo-se do chamado direito de resistência.

Relativamente aos limites, o artigo 187 do Código Civil brasileiro¹⁰⁴ é taxativo ao dispor que comete ato ilícito quem excede os limites de seu direito.

¹⁰³ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009, p. 500.

¹⁰⁴ BRASIL. **Lei 10.406/2002. Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acessado em 15/05/2018. Artigo 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente o limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Aplicado de forma subsidiária ao Direito do Trabalho tem-se que, da mesma forma que nos contratos de natureza civil, os contratos de trabalho e as relações laborais devem pautar-se na boa-fé e nos bons costumes, respeitando o fim econômico e social, sob pena de se configurar abuso de direito.

Modificações no contrato de trabalho do empregado podem ser feitas em razão do poder diretivo do empregador, sendo classificadas como: a) ordinárias – quando são feitas apenas pequenas alterações, não significativas, no contrato de trabalho. São modificações que não causam prejuízos ao empregado, como por exemplo, pequenas alterações nos horários de entrada ou saída do funcionário, para adequação à necessidade de atendimento aos clientes; e, b) extraordinárias – alterações de maior magnitude, que alteram de forma significativa o contrato de trabalho, como por exemplo, a alteração do horário de trabalho do empregado, passando do turno do dia para o da noite ou vice-versa.

O abuso de direito nas relações laborais se dá quando a conduta do empregador extrapola do exercício regular do direito e resulta em desequilíbrio contratual, resultando, muitas vezes, em danos de ordem extrapatrimonial ao empregado.

Clayton Reis¹⁰⁵ observa que:

Toda ação humana que excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes, consoante regras prescritas nos artigos 334 do Código Civil Português, como no artigo 187 do Código Civil brasileiro, deságuam em abuso de direito. nessas situações o agente violador extrapola o uso regular do direito cometendo atos abusivos, que produzem imediata reação geradora de danos patrimoniais e extrapatrimoniais na pessoa violada.

Como forma de salvaguardar direitos dos trabalhadores de eventuais excessos, a CLT dispõe acerca da impossibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho em seu artigo 468¹⁰⁶, estabelecendo que as alterações devem ser feitas de forma

¹⁰⁵ REIS, Clayton. **O Assédio Moral como violação aos Direitos Fundamentais da Intimidade da Pessoa Humana sob a ótica do Direito Português e Brasileiro**. *Ibidem*, pág. 5.

¹⁰⁶ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno (coord.). *Ibidem*. Artigo 468 da CLT. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por

excepcional e dentro dos limites legais pertinentes ao contrato de trabalho que vincula as partes, não podendo causar prejuízos ao empregado.

Delgado¹⁰⁷ destaca que:

Três princípios trabalhistas aplicam-se à dinâmica das alterações do contrato de trabalho (alterações objetivas, enfatize-se). Trata-se do princípio da inalterabilidade contratual, com a correlata vedação a alterações lesivas implementadas; também o princípio de resistência obreiro (*jus resistentiae*); finalmente, o princípio do *jus variandi* empresarial.

Os três princípios – dotados de aparente assincronia entre si – harmonizam-se para estabelecer parâmetros orientadores do potencial de rigidez e de mutabilidade deferido pela ordem jurídica ao contrato de trabalho.

A noção de abuso de direito não deve estar restrita àquela descrita nos textos de direito positivo, mas, deve ser vista como norma, que advém do uso irregular ou imoderado dos fatos relacionados com o exercício do direito, em que o agente extrapola manifestamente os limites da razoabilidade.

Caracteriza abuso de direito o ato do empregador que excede o exercício regular de seu direito, como por exemplo: fazer alterações extraordinárias do contrato de trabalho de seu empregado sem necessidade; ou, desrespeitando princípios morais e éticos.

O abuso está intimamente ligado ao excesso, sempre que houver um, o outro estará caracterizado.

Doutrinadores diferenciam o abuso de direito do ato ilícito, particularmente pelo fato que a pessoa que comete o ato ilícito, viola o direito de terceiros, ao passo que a pessoa que pratica o abuso de direito, exerce-o de forma imoderada violando o direito de terceiros.

mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

¹⁰⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Jus Variandi* e alterações contratuais: limites jurídicos. In **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 66, n. 3, p. 129-138, jul./set. 2000. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/85298>>, p. 131.

No presente trabalho entende-se que, apesar de se tratarem de figuras muito parecidas, como exposto, não podem ser confundidas.

Dallegrave¹⁰⁸ Neto é taxativo ao definir que:

Não se pode negar a relevância do abuso de direito na órbita trabalhista, máxime nas situações em que o empregador extrapola o seu direito de comando. O *jus variandi* patronal, quando exercido de forma ilegítima e divorciado da real necessidade de serviço, ou mesmo em confronto com os limites sociais e éticos do contrato, caracteriza abuso de direito sujeito à reparação mediante ação trabalhista.

Como bem destacado pelo ilustre doutrinador acima citado, todo abuso de direito praticado pelo empregador é passível de reparação, caso o empregado submeta referida situação ao crivo do Judiciário Trabalhista.

Acerca da possibilidade de modificações no contrato de trabalho o TRT9 vem decidindo que são lícitas quando não caracterizam prejuízos ao empregado, senão veja-se decisão proferida em 13/06/2017¹⁰⁹:

ALTERAÇÃO CONTRATUAL. "JUS VARIANDI". MUDANÇA DE CRITÉRIOS DE REMUNERAÇÃO. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO. VALIDADE. O que o artigo 468 da CLT veda as alterações contratuais unilaterais, bem assim, as bilaterais que tragam efetivos prejuízos ao empregado. (...) A aferição do prejuízo deve ser feita com base no resultado global remuneratório, ou seja, ainda que o salário fixo tenha reduzido, se o empregado passou a receber outras verbas, ainda que variáveis - como, no caso, comissões e prêmios -, e ao final a remuneração superou o montante recebido segundo o critério anterior, não há como se reconhecer a ocorrência de prejuízos. (...). Sentença mantida.

Como constou de referido *decisum* acima transcrito, a mera alteração na remuneração do empregado, que deixa de receber apenas salário fixo para receber também comissões, por si só não é suficiente para que haja o reconhecimento de que a alteração se deu em seu prejuízo, mormente se, ao final, constata-se que esta alteração resultou em acréscimo dos valores recebidos à título de remuneração.

¹⁰⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Reponsabilidade civil no direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2017, pág. 221.

¹⁰⁹ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 19670-20015-008-09-00-6 - ACO-19555-2017 - 6A. TURMA. Relator: Sueli Gil El Rafihi. Publicado no DEJT em 13-06-2017.

É neste sentido de que, em não havendo prejuízo ao trabalhador, as alterações havidas no contrato de trabalho são válidas, que também o TST vem decidindo, senão veja-se decisão proferida em 10/03/2006¹¹⁰:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ALTERAÇÃO DO REGIME DE REVEZAMENTO PARA TURNO FIXO. A alteração do regime de turnos ininterruptos de revezamento para trabalho em turno fixo situa-se no campo do *jus variandi* do empregador, sendo mais benéfica aos empregados, pelo que não se inclui na vedação do artigo 468 da CLT. Ressalte-se que a própria Constituição Federal estabeleceu jornada reduzida para aqueles que trabalham em turnos de revezamento, por ser prejudicial à saúde dos trabalhadores em decorrência das mudanças contínuas de turnos. (...).

Além de diversas decisões sobre a matéria do *jus variandi*, o TST tem entendimento sumulado sobre algumas situações específicas, citando-se, como exemplo: a) Súmula 372 que dispõe sobre a gratificação de função¹¹¹; b) Súmula 265 que dispõe sobre o adicional noturno¹¹²; c) Súmula 308 da SBDI-I do TST que dispõe sobre jornada de trabalho¹¹³; e, d) Orientação Jurisprudencial 159 da Subseção I de Dissídios Individuais do TST que dispõe sobre data de pagamento de salários¹¹⁴.

¹¹⁰ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 693651-80.2000.5.02.5555, Relator Juiz Convocado: Luiz Carlos Gomes Godoi. Data de Julgamento: 30/11/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2006.

¹¹¹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-372. Acessado em 04/03/2018. Súmula 372. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES.

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

¹¹² BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-265.

Acessado em 04/03/2018. Súmula 265. ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO. A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

¹¹³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_301.htm#TEMA308. Acessado em 04/03/2018. Súmula 308 da SBDI-I. JORNADA DE TRABALHO. ALTERAÇÃO. RETORNO À JORNADA INICIALMENTE CONTRATADA. SERVIDOR PÚBLICO. O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468 da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes.

¹¹⁴ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_141.htm#TEMA159. Acessado em 04/03/2018. OJ 159 da Subseção I de Dissídios Individuais do TST: DATA DE PAGAMENTO. SALÁRIOS. ALTERAÇÃO. Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo,

Vê-se, pelas decisões acima transcritas, bem como pelas súmulas do TST citadas, que a jurisprudência busca encontrar o equilíbrio entre a permissão de alteração nos contratos de trabalho e a segurança contratual, a fim de obter uma fórmula que, embora permita alterações, minore eventuais perdas materiais que o empregado possa vir a ter em razão dessas alterações.

Ao analisar a responsabilidade civil por abuso de direito Dias¹¹⁵ se posiciona no sentido de que:

É norma fundamental de toda sociedade civilizada o dever de não prejudicar a outrem. Essa *regra de moral elementar*, de conteúdo mais amplo que o princípio da liberdade individual, é, forçosamente, limitativa das faculdades que o exercício desta comporta. Abuso de direito é, para nós, todo ato que, autorizado em princípio, legalmente, não se conforme, ou em si mesmo ou de modo empregado, a essa limitação. Há, ninguém duvida, um direito de prejudicar. Mas, para que se possa exercer, é preciso estar autorizado por interesse jurídico-social prevalente, em relação ao sujeito passivo da ação prejudicial.

O abuso de direito se dá, pois, quando o empregador extrapola seus poderes contratuais e legais. Todavia, muito se questiona, se é possível que um ato seja, ao mesmo tempo, de acordo e contrário ao direito.

Diante desse questionamento, e, considerando que o abuso de direito trata-se de conceito subjetivo, sendo necessária a análise do caso concreto para se estabelecer se aquele ato específico caracterizou abuso ou não, o julgador deve utilizar de critérios como a boa-fé, o fim econômico ou social e os bons costumes para fundamentar suas decisões.

Nas palavras de Pavelski¹¹⁶:

Revela-se de importância traçar algumas linhas a respeito da sanção no abuso de direito, isto porque a mera reprovabilidade do ato abusivo pelo ordenamento jurídico não se mostra capaz de coibi-lo, notadamente se relembradas as considerações declinadas quando da

a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.

¹¹⁵ DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 683.

¹¹⁶ PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado**: em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador. Curitiba: Juruá, 2009, p. 122-123.

descrição do contexto social e jurídico em que se passou a aceitar a aplicação da teoria. A realidade mostrou que a plena autonomia da vontade, com intervenção mínima do Estado nas relações entre particulares somente acarretou o aumento das desigualdades. O abuso do direito, como visto, foi uma das concepções que decorreu da quebra das ideias individualistas do liberalismo.

Abuso de direito não é direito, é mera extrapolação no uso regular do direito, e, por isso deve ser combatido. O empregado submetido a ato abusivo pode tentar exercer seu poder de resistência ou levar sua queixa ao Judiciário.

Como bem destacado por André Chedid Daher¹¹⁷ em seu trabalho de dissertação:

No tocante ao abuso, é encontrada sempre a noção de excesso, o aproveitamento de uma situação contra pessoa ou coisa, de maneira geral. Juridicamente, abuso do direito pode ser entendido como o fato de se usar de um poder, de uma faculdade, de um direito ou mesmo de uma coisa, além do que o direito e a sociedade permitem.

Diversas são as ações trabalhistas que questionam atos abusivos por parte do empregado, sendo que o TRT9 tem decidido com cautela, observando que não é qualquer ato ou determinação emanada pelo empregador que caracteriza abuso, senão veja-se decisão proferida em 23/06/2017¹¹⁸:

EXERCÍCIO REGULAR DO PODER DIRETIVO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDOS. O mero fato de receber ordens cujo teor discorda não significa, por si só, violação à dignidade pessoal ou profissional do trabalhador, máxime quando a conduta denunciada fora no sentido de exigir deste o cumprimento de sua principal responsabilidade na empresa. Logo, não comprovado nos autos qualquer abuso do poder diretivo empresarial (ato ilícito), não há falar em direito a indenização por danos morais. Recurso ordinário do reclamante conhecido e desprovido.

¹¹⁷ DAHER, André Chedid. **A Despedida Abusiva no Direito do Trabalho Brasileiro**. Curitiba: Centro Universitário Curitiba, 2010. 117 f. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito, Centro Universitário Curitiba, 2010, p. 48.

¹¹⁸ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 01703-2015-18-09-00-9 - ACO-31841-2016 - 7A. TURMA. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DEJT em 16-09-2016.

Há que se ter em mente que não é qualquer ordem ou cobrança emanada pelo empregador que caracterizará abuso de direito, para tanto, como se falou, é necessário que o ato seja desproporcional, sem necessidade, e, contrário aos bons costumes.

Quando os casos de abuso são submetidos ao TST, este Tribunal tem decidido que, uma vez caracterizado o abuso, deve haver a reparação, senão veja-se decisão proferida em 12/06/2007¹¹⁹:

RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE NÃO COMPROVADA. DANOS MORAIS. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE. (...)

Neste acórdão, o TST entendeu que a dispensa por justa causa aplicada ao empregado em razão de transgressão ao contrato de trabalho e infração à norma interna da empresa, configurou abuso no poder diretivo e vilipendiou os princípios da dignidade do trabalhador, eis que foi desconsiderado o fato de que o empregado prestou serviços para empresa por mais de 20 anos, bem como, que era detentor de um histórico funcional de ascensão e excelente desempenho.

Foi mantida, então, a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, readequando apenas o valor, em razão dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

Observa-se que mesmo o direito decorrente do poder diretivo do empregador esbarra nos limites já elencados no item “4.1” deste trabalho, bem como, na necessidade do serviço e respeitos aos princípios morais, sociais e éticos, e que, caso reste constatada e comprovada a ocorrência de abuso de direito do empregador, deve haver a correspondente indenização.

¹¹⁹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** – Recurso de Revista nº 160200-60.2000.5.01.0023, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 02/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/10/2013.

CAPÍTULO V OS DANOS DECORRENTES DO ABUSO DE DIREITO DO EMPREGADOR

É certo que o empregador encontra limites em seu poder diretivo – de organização, controle e disciplinar – e tais limites se dão, especialmente quanto à necessidade de se respeitar a dignidade do trabalhador e seu “patrimônio” moral e existencial, sendo que o abuso desses direitos resulta, quando levadas ao crivo do judiciário, em indenizações por danos extrapatrimoniais, morais e existenciais.

O tema abordado neste capítulo é vasto e alvo de grande polêmica, especialmente porque possui um caráter interdisciplinar múltiplo guardando relação não apenas com o Direito Civil, mas também com o Direito Penal e com matérias relacionadas à área da Medicina, como Psiquiatria e Psicologia.

Tendo em vista que o enfoque do trabalho está voltado para os danos extrapatrimoniais do trabalhador, ligados aos danos morais, assédio moral, dano existencial e doenças laborais, não se adentrará em possíveis consequências e/ou responsabilidades criminais do empregador em face dos danos causados aos seus empregados.

Como destaca Reis¹²⁰ em seu trabalho apresentado para obtenção do título de Pós-Doutorado na Universidade de Lisboa:

É na seara laboral onde predominam relações jurídicas que estabelecem vínculos entre empregador e empregado, que se destacam normas que determinam o respeito à honra e boa fama, respeito à dignidade do trabalhador ou que possam perturbar ou constranger a pessoa ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador – particular objeto do presente estudo –, de acordo com a regra prescrita pelo art. 482, letra “j” da CLT no Brasil e art. 29 do Código do Trabalho de Portugal.

¹²⁰ REIS, Clayton. **O Assédio Moral como violação aos Direitos Fundamentais da Intimidade da Pessoa Humana sob a ótica do Direito Português e Brasileiro.** *Ibidem*, p. 5-6.

O ambiente laboral costuma ser o local onde acontece o maior número de violação aos direitos das pessoas, ferindo-as em seu íntimo, e tal fato se dá porque é o local onde passam a conviver de forma duradoura.

A ocorrência de conflitos e desrespeitos entre empregador e empregados podem ensejar, não apenas a rescisão contratual, mas também danos extrapatrimoniais passíveis de indenizações.

Como bem destaca Schreiber, “a verificação do dano ressarcível resulta da constatação de violação à área de atuação legítima de um interesse merecedor de tutela”.¹²¹

Para que uma conduta do empregador seja considerada como abuso de direito, deve extrapolar os limites do razoável, e, não guardar relação com a necessidade do trabalho e/ou com princípios morais e éticos.

Para Leda Maria Messias da Silva¹²²:

O Princípio da Razoabilidade é um parâmetro para exercício, na justa medida, do poder diretivo do empregador, sem abusos. Disso se conclui que não pode haver “emprego decente” se ausente está o respeito à dignidade do trabalhador.

Assim, pretende-se analisar neste capítulo, o assédio moral, o dano existencial e as doenças laborais adquiridas pelo empregado em razão do abuso de poder do empregador.

A obrigação de indenizar o empregado decorre da responsabilidade civil da empresa, que, como bem destaca Reis¹²³:

A responsabilidade civil objetiva assegurar aos lesados o direito de ser ressarcidos por decorrência das perdas produzidas por todos aqueles que agiram em desconformidade com a ordem jurídica, violando os

¹²¹ SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 181.

¹²² SILVA, Leda Maria Messias da. **Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. LTR: legislação do trabalho, São Paulo, v.71, n.8, p. 972-977, ago. 2007, p. 267.

¹²³ REIS, Clayton. A responsabilidade civil em face da violação aos direitos da personalidade no direito de Família. *In* REIS, Clayton (coord.). **Responsabilidade civil em face da violação aos direitos da personalidade**: uma pesquisa multidisciplinar. Curitiba: Juruá, 2011, p. 15.

direitos e produzindo prejuízos a outrem. Portanto, o dever de indenizar decorre da produção do dano ao patrimônio material e imaterial de terceiros, em virtude da falta de conduta jurídica do agente ofensor.

Nos dias atuais o que se vê é que há uma tentativa do empregador de fazer com que o empregado esteja totalmente inserido no meio ambiente laboral, de tal forma que, por vezes, acaba por interferir na vida pessoal do empregado, o que, indene de dúvidas, acarreta danos à sua saúde mental e por vezes física.

O que se analisará, pois, neste trabalho, serão os danos resultantes dessa exigência excessiva e abusiva do empregador.

5.1 DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

Danos extrapatrimoniais são aqueles que afetam o patrimônio moral da pessoa, sua personalidade, reputação, honra, integridade psíquica, bem-estar íntimo, etc., sem, necessariamente, atingir sua esfera patrimonial.

A reparação desse tipo de dano difere-se daquela do dano material, como bem esclarece Spina¹²⁴:

Enquanto no caso dos danos materiais a reparação tem como finalidade repor as coisas lesionadas ao seu “statu quo ante” ou possibilitar a vítima a aquisição de outro bem semelhante ao destruído, o mesmo não ocorre, no entanto, com relação ao dano eminentemente moral. Neste é impossível repor as coisas ao seu estado anterior. A reparação, em tais casos, reside no pagamento de uma soma pecuniária, arbitrada pelo consenso do juiz, que possibilite a lesado uma satisfação compensatória da sua dor íntima. Desta forma, enquanto um repõe o patrimônio lesado, o outro compensa os dissabores sofridos pela vítima.

Tem-se, portanto que, no caso do dano extrapatrimonial, não há como se reparar o dano sofrido de forma equivalente, não há como restitui a situação anterior ao dano.

¹²⁴ SPINA, Domingos. *Ibidem*, p. 114.

Neste caso, o que se faz é compensar a vítima pelo dano, de modo a satisfazer sua pretensão, como forma de compensar, e, não de reparar.

Com a “Reforma Trabalhista”, como se falou no tópico “2.3” deste trabalho, a CLT passa a ter um capítulo inteiro regulando o dano extrapatrimonial, explicando quando resta caracterizado e, inclusive, definindo parâmetros para condenação.

Como bem colocado por Souza Júnior et al¹²⁵:

O ser humano não detém apenas uma esfera patrimonial (ligada ao “ter”). Goza igualmente, de uma esfera existencial (ligada ao “ser”), diretamente relacionada à sua simples existência como ser humano (vida, saúde, intimidade, etc.). Dano “extrapatrimonial”, nessa linha, concerne ao dano não patrimonial (ou existencial) porque afeta a *pessoa* e não seu *patrimônio*. Mais precisamente, é lesão a todo e qualquer *interesse existencial* juridicamente tutelado, apresentando-se como gênero dos quais seriam espécies, por exemplo, os danos moral, estético e existencial.

Optou-se neste trabalho em apresentar o dano moral e o assédio moral, como dano extrapatrimonial, separando-os do dano existencial, por entender-se que este último, por ser um dano que frustra o projeto de vida da pessoa é mais profundo, merecendo, pois, uma análise mais detida sobre o tema.

O dano moral é aquele que, por violar sua dignidade, honra, a imagem, ou os sentimentos, prejudica a saúde física, mental, a vida social e econômica da pessoa. Muito além de um mero aborrecimento, é um dano que afeta sua vida pessoal e íntima.

Reis¹²⁶ observa que:

Os diversos conceitos alusivos ao dano moral servem para ilustrar a magnitude do tema, tanto quanto o enorme espaço aberto pela tutela jurídica dos direitos fundamentais da pessoa humana em nosso ordenamento jurídico. Assim, qualquer ofensa a esses valores faculta à vítima o direito de defesa perante nossos pretórios. O excessivo número de ações de indenização por danos morais que tramitam perante nossos tribunais demonstra de forma inequívoca a enorme utilização desse instituto jurídico pelas pessoas lesadas em seus direitos fundamentais.

¹²⁵ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto et al. *Op. Cit.*, p. 87.

¹²⁶ REIS, Clayton. **Dano Moral**. *Ibidem*, p. 11.

O direito à percepção de indenização por dano moral está prevista expressamente no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal¹²⁷, e, no artigo 186, do Código Civil¹²⁸.

Referidos artigos impõem o dever de indenizar não apenas àquele que causar prejuízo material como também àquele que violar direito de outrem.

Como bem destaca Cristofolini Junior¹²⁹:

Será devida à compensação ao dano extrapatrimonial quando da ocorrência de ato ilícito, do qual este se configura quando presentes três requisitos, sendo eles: o dolo ou culpa (imprudência, negligência ou imperícia) do agente infrator, o nexo causal e o dano

Para que reste caracterizado o dano moral, entende-se ser necessária prova robusta, que configure aspectos essenciais, tais como: 1) efetiva existência de ação ou omissão lesiva; 2) comprovação da repercussão do dano na esfera psíquica da vítima, por quem tenha autoridade para avaliá-lo e, 3) existência de nexo causal entre a ação ou omissão do agente e o trauma sofrido.

Imprescindível, ainda, para a caracterização do dano moral, que a ofensa tenha repercussão na esfera subjetiva da vítima, causando-lhe sofrimento.

Ao julgar diversas ações em que o empregado pleiteia indenização por danos morais, pelos mais diversos motivos, o TRT9 tem entendido que é indispensável a comprovação de que o ato praticado pelo empregador tenha, de fato, repercutido, de

¹²⁷ BRASIL. **Constituição (1988)**. *Ibidem*. Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (...)

¹²⁸ BRASIL. **Lei 10.406/2002. Código Civil**. *Ibidem*. Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

¹²⁹ CRISTOFOLINI JÚNIOR, Wilson. As alterações inconstitucionais acerca do dano moral / extrapatrimonial segundo a Lei. 13.467/2017. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba*, PR, v. 7, n. 67, p. 227-244, Abr/2018. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-5631e6ee59a4175cd06c305840562ff3.pdf, p. 228.

forma negativa no patrimônio moral do trabalhador, senão veja-se, a título exemplificativo, decisão proferida em 27/03/2018¹³⁰:

DANO MORAL - ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - REPARAÇÃO INDEVIDA - A reparação por dano moral é caracterizada por elementos objetivos e não por mera consideração subjetiva da parte que se declara atingida. *In casu*, não houve comprovação de desrespeito à intimidade ou à vida privada da parte autora, ou, ainda, abalo que denegrise a sua imagem de forma que culminasse em grave dano ao seu conceito social. (...). Indevida qualquer reparação.

Em suas decisões acerca do tema, o TST costuma entender que para que haja condenação ao pagamento de danos morais faz-se necessário preencher todos os requisitos – dano, culpa e nexo de causalidade –, senão veja-se decisão proferida em 13/06/2008¹³¹:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AFRONTA AOS ARTIGOS 5º, LV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 186 DO CC. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA DE FATOS E PROVAS. SÚMULA 126. NÃO PROVIMENTO. 1. O artigo 186 do CC estabelece a responsabilidade civil pela prática de ato ilícito. Do conceito legal podem ser extraídos os seguintes requisitos para a configuração da obrigação de reparar o dano: a verificação de uma conduta antijurídica, a existência do dano e o nexo de causalidade entre uma e outro. (...). Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Outro dano extrapatrimonial sofrido pelo empregado nas relações laborais é o assédio moral, que pode ser praticado tanto pelo superior hierárquico do trabalhador (assédio moral vertical), como por colegas com o mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal).

¹³⁰ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 04236-2016-006-09-00-0 – ACO-05181-2018 – 6ª Turma. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Publicado no DEJT em 27-03-2018.

¹³¹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 170200-16.2002.5.18.0011 – 7ª Turma. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Publicado no DEJT em 13-06-2008.

Configura assédio moral aquele ato que avilta a personalidade do empregado, eis que praticado de forma reiterada, repetitiva, com crueldade e planejada pelo agressor, com o intuito de humilhar e degradar seu ambiente laboral.

Também conhecido como terrorismo psicológico, o assédio moral pode causar doenças mentais e psíquicas, tais como o *stress*, a síndrome de *burnout*, a depressão, perda de memória, obesidade, etc., tendo em vista que reduz a autoestima do empregado, desmotivando-o.

Peduzzi¹³² destaca que:

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna.

Em artigo publicado junto à Revista Eletrônica do TRT9 no ano de 2013, Oliveira¹³³ observa que:

O assédio moral no trabalho é um tema novo, apesar do reconhecimento de que o problema é tão antigo como o trabalho. Mas, somente no final do século passado, com as pressões por melhores condições de trabalho, é que tem início o debate público sobre o assunto e, logo, surgem as publicações, doutrinas e legislações. (...).

Como bem destacado na citação acima transcrita, apesar de ser considerado um tema novo, ou seja, apesar de só recentemente o assédio moral estar entre a preocupação e temas de estudos, fato é que os conflitos sempre existiram, desde que o homem começou a se organizar em sociedade e a explorar o trabalho, mediante o pagamento de salários.

¹³² PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. In **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr/jun 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/2309>, p. 26.

¹³³ OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio Moral: Sujeitos, Danos à Saúde e Legislação. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 128-147, Mar/2013. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-4d8556695c262ab91ff51a943fdd6058.pdf, p. 129.

Considera-se assédio moral todo ato que, praticado de forma abusiva e reiterada, resulte em danos à dignidade ou em abalos psíquicos, a ponto de tornar a relação laboral insustentável.

A prática do assédio moral vem se tornando cada vez mais comum em virtude da globalização e das crises econômicas, eis que tais fatores aumentam o grau de competitividade entre os empregados, transformando o ambiente laboral numa verdadeira competição, submetendo os empregados a situações degradantes e desgastantes.

O assédio moral é um ato ilícito civil que ocorre nas relações laborais, resultando em danos extrapatrimoniais, sendo responsabilidade do empregador repará-los.

Reis¹³⁴ salienta que:

O assédio moral é causa geradora da desagregação da personalidade do empregado, porque agride sua intimidade violando sua auto-estima gerando graves situações de *stress* no ambiente de trabalho e, especialmente, em sua personalidade.

Normalmente são atos que expõe o empregado a terror psicológico, perseguições, situações humilhantes, degradantes, e que minam a autoestima da pessoa, tornando-a fragilizada, e, muitas vezes, resultando em doenças laboriais como o *stress* ocupacional, a depressão, a síndrome de *burnout*, entre outras.

Toffoli¹³⁵ destaca que:

O assédio moral se caracteriza pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada, no qual se expõe trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, o que acarreta profundos traumas, percebidos nos comportamentos dos trabalhadores.

¹³⁴ REIS, Clayton. **O Assédio Moral como violação aos Direitos Fundamentais da Intimidade da Pessoa Humana sob a ótica do Direito Português e Brasileiro**. *Ibidem*, p. 17.

¹³⁵ TOFFOLI, Claudete Guilherme de Souza Vieira. Assédio Moral nas Relações de Trabalho: modalidades, prevenção e reparação. p. 158-178. In ROSA, André Luís Casteli e NUNES, Luiz Roberto. (org.). **Direito do Trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico**. 1ª ed., São Paulo: LetrasJurídicas, 2012, p. 160.

Assim, toda ação ou omissão do empregador que venha a atingir a dignidade, a honra, a boa-fama ou intimidade do trabalhador enseja a reparação do dano.

Silva Neto¹³⁶ conceitua assédio moral como sendo “toda conduta consumada no âmbito das relações do trabalho, com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos, denegrir, ridicularizar ou atingir a honorabilidade dos trabalhadores”.

Informa-se, por oportuno, que o Código do Trabalho Português traz em seu bojo a proibição da prática de assédio, estabelecendo seu conceito (Artigo 29º, 1¹³⁷) e, definindo-o como sendo uma infração de natureza muito grave (Artigo 29º, 4¹³⁸) passível de indenização pecuniária (Artigo 29º, 3¹³⁹ e Artigo 28º¹⁴⁰).

Peduzzi¹⁴¹ observa que, apesar de n Brasil não existir previsão do assédio moral em lei federal:

Há, pelo menos, 11 (onze) projetos de lei atualmente tramitando no Congresso Nacional sobre o tema. Entre eles, destacam-se os seguintes: a) Projeto de lei federal nº 5.970/2001 (introduz disposições aos arts. 483 e 484 da CLT); b) Projeto de lei federal nº 2.593/2003 (introduz alíneas ao art. 483, da CLT); c) Projeto de lei federal nº 2.369/2003 (define, proíbe o assédio moral, impõe dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas); d) Projeto de lei federal nº 5.887/2001 (tipifica como crime a conduta enquadrada como assédio moral, introduzindo alínea “A” ao art. 146 do Código Penal, impondo pena de detenção de três meses a um ano e multa); e) Projeto de lei federal nº 4.742/2001 (também introduz o tipo no Código Penal); f) Projeto de lei federal nº 4.591/2001 (introduz alterações na Lei nº 8.112/1990, proibindo aos servidores públicos a prática de assédio moral contra seus subordinados, com a fixação de penalidades disciplinares)

¹³⁶ SILVA NETO, Manuel Jorge e. *Ibidem*, p. 57.

¹³⁷ PORTUGAL, **Código do Trabalho**. *Ibidem*. Artigo 29º - 1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

¹³⁸ PORTUGAL, **Código do Trabalho**. *Ibidem*. Artigo 29º - 4. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

¹³⁹ PORTUGAL, **Código do Trabalho**. *Ibidem*. Artigo 29º - 3. À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.

¹⁴⁰ PORTUGAL, **Código do Trabalho**. *Ibidem*. Artigo 28º - Indenização por acto discriminatório. A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

¹⁴¹ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyem. *Op. Cit*, p. 30.

O assédio moral costuma ser uma conduta inadequada – praticada pelo empregador, gerente, superior hierárquico ou qualquer outro empregado, ainda que não detentor de poder de direção –, com o intuito de humilhar, expor ao ridículo ou de degradar o empregado, realizada de forma reiterada e sistemática.

Acerca do assédio moral, o TRT9 entende que uma vez comprovado que o empregado é alvo de pressões e humilhações, deve receber indenização, senão veja-se decisão proferida em 24/11/2017¹⁴²:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A indenização por assédio moral é devida quando o trabalhador sofre pressões diretas, humilhações pessoais e constrangimentos deliberados com o intuito de tornar impossível a manutenção da relação de emprego, cabendo ao empregado a demonstração cabal dos fatos em que está respaldada a pretensão. Provadas as alegações por meio da prova documental e/ou oral, impõe-se o reconhecimento da procedência do pedido. (...).

Também o TST entende que é necessária a comprovação de atos abusivos e reiterados para que se caracterize o assédio moral. Cita-se, pois, a título exemplificativo, decisão proferida em 26/08/2015¹⁴³:

RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. (...). Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). (...)

Considerando que se trata de ato praticado com o intuito de humilhar e diminuir o empregado, praticado de forma reiterada, não há como se negar que o assédio

¹⁴² PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 08234-2015-662-09-00-6 – ACO-33874-2017 – 7ª Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DEJT em 24-11-2017.

¹⁴³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 1096-91.2010.5.10.00.03 – 6ª Turma. Relatora: Kátia Magalhães. Publicado no DEJT em 13/11/2015.

moral provoca danos de grande monta ao trabalhador, podendo gerar reflexos em sua saúde física e mental.

5.2 DANO EXISTENCIAL

O dano existencial também decorre da violação do princípio da dignidade do trabalhador, pois tolhe a sua existência. Trata-se de dano ocasionado em virtude de alterações no contrato de trabalho que prejudicam no dia-a-dia do trabalhador, interferindo em seu projeto de vida, vida afetiva, familiar e social.

Alvarenga e Bouchinhas Filho¹⁴⁴ destacam que:

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, 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 projeto de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Muitas são as possibilidades de restar caracterizado o dano existencial em relação ao trabalhador, citando-se, a título exemplificativo, além do excesso de jornada, o acúmulo de funções, a necessidade de atingimento de metas rigorosas, a não concessão de férias, etc.

Submeter o empregado ao trabalho escravo e/ou a jornadas excessivas violam sua dignidade e impedem que goze sua própria existência, beirando, em alguns casos, a tolher sua liberdade.

Como Flaviana Rampazzo Soares¹⁴⁵ esclarece:

¹⁴⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli e BOUCHINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O Dano existencial e o Direito do Trabalho. p. 240-264. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/39828>, p. 243

¹⁴⁵ SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 46.

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.

Para a configuração do dano existencial, mais do que a comprovação do dano e o nexo de causalidade com a atividade laboral, exige-se a comprovação de que restaram frustrados o projeto de vida do empregado, e, que interferiram de forma negativa em sua vida privada e familiar.

Certo é que o poder diretivo do empregador esbarra no direito da dignidade humana, não podendo o empregado ser submetido a situações abusivas, que violem sua dignidade, ou que repercutam de modo negativo em sua vida íntima e familiar.

Diversas são as decisões proferidas pelo TRT9 que condenam o empregador a pagar indenização ao empregado pelo dano existencial sofrido quando exerce, habitualmente, jornada excessiva, citando-se, a título exemplificativo, decisão proferida em 21/02/2017¹⁴⁶:

DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXTENUANTE. DEVER DE INDENIZAR. ARBITRAMENTO DO VALOR. Para que se caracterize o dano existencial, o ato ilícito deve implicar prejuízos ao projeto de vida ou à vida de relações da vítima. Dois aspectos fundamentais devem ser considerados: primeiro, quando a pessoa tem inviabilizada a possibilidade de realizar seus projetos de vida, de desenvolver suas aspirações e vocações em diversas áreas quanto ao desenvolvimento pessoal, profissional ou social, quando a liberdade de escolha para direcionar suas ações encontra-se tolhida e a vítima tem impedida a sua autorrealização, o que gera frustrações; e segundo, quando as relações interpessoais da vítima são atingidas e ela se vê impedida de se relacionar em diversos ambientes e contextos, notadamente o convívio social e familiar, seja em atividades culturais, espirituais, recreativas, afetivas, esportivas, o que afeta sua vida pública e íntima, causa isolamento social e obsta que se desenvolva de forma socialmente saudável. (...)

No caso específico da decisão acima transcrita, o Regional entendeu que ao reconhecer o cumprimento de jornada extenuante de forma contínua, não poderia

¹⁴⁶ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 15204-2014-012-09-00-0 – 2ª Turma. Relatora: Marlene Teresinha Fuverki Suguiamatsu. Publicado no DEJT em 21/02/2017.

deixar de reconhecer, também, que o fato do empregador impor que o trabalhador preste serviços além dos limites legais e de tolerância humana, implica impor condição indigna de vida ao trabalhador e provocar dano existencial por ter inviabilizado projetos de vida e atingido a vida de relações deste. Há danos imateriais, tanto morais em sentido estrito, como existenciais, o que implica o dever de indenizar. A gravidade do dano, o tempo que perdurou a ofensa, o grau de comprometimento à vítima e a condição econômica do empregador devem ser considerados no valor a ser arbitrado. Provimento que se dá ao recurso da autora para deferir indenização por danos existenciais.

Não se pode deixar de citar, ainda, o posicionamento do TST acerca do labor em jornadas extenuantes. Assim, cita-se decisão proferida em 13/04/2018¹⁴⁷:

(...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA EXAUSTIVA DE TRABALHO. DANO MORAL *IN RE IPSA*. PRESUNÇÃO *HOMINIS*. (...) a submissão habitual dos trabalhadores à jornada excessiva de labor ocasiona dano existencial, modalidade de dano imaterial e extrapatrimonial em que os empregados sofrem limitações em sua vida pessoal por força de conduta ilícita praticada pelo empregador, (...), importando em confisco irreversível de tempo que poderia legitimamente destinar-se a descanso, convívio familiar, lazer, estudos, reciclagem profissional e tantas outras atividades, para não falar em recomposição de suas forças físicas e mentais, naturalmente desgastadas por sua prestação de trabalho. (...).

Assim, demonstrada a prática de abuso do poder diretivo ao exigir jornadas exaustivas de trabalho e restrição dos direitos a descanso e lazer, com óbvias consequências à saúde do obreiro, que se via na contingência de ter que produzir sem poder refazer as energias dispendidas, resultando em ofensa aos direitos humanos fundamentais, atingindo-se a dignidade, a liberdade e o patrimônio moral da demandante, impõe-se a obrigação legal de reparar. (...)

Pelo *decisum* acima transcrito depreende-se que o TST entende que, quando comprovada a existência de jornada exaustiva, deve o empregador ser condenado a pagar indenização por danos existenciais, mormente porque a submissão do

¹⁴⁷ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1718-42.2013.5.15.0096 – 2ª Turma. Relator: José Ribeiro Freire Pimenta. Publicado no DEJT em 13/04/2018.

empregado a labor muito acima do limite diário previsto na Constituição fere o princípio da dignidade da pessoa humana.

Todavia, é de se observar que não é qualquer acréscimo de jornada que enseja a condenação do empregador em indenizar o trabalhador pelo dano existencial sofrido.

Para que tenha direito ao recebimento de indenização por dano existencial, o trabalhador precisa comprovar a existência de ato ilícito, o nexo causal e que de fato sofreu prejuízo e violações em sua vida íntima e familiar e/ou o dano ao seu projeto de vida.

Nesse sentido, as decisões recentes proferidas no TRT9, apontam para situações reais que ferem de forma visceral os princípios fundamentais do trabalho, segundo se observa na decisão prolatada na data de 09/06/2017¹⁴⁸:

DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O dano existencial ocorre na hipótese de o trabalhador, em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, sofrer, fora do ambiente de trabalho, dano/limitações em sua vida que o impossibilite de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Nesta espécie de dano imaterial, a sua existência não se apresenta como *in re ipsa*, exigindo-se prova cabal, a cargo do empregado, dos danos por ele suportados. (...).

Como bem destacado no julgado acima transcrito, o fato do empregado laborar em sobrejornada, enseja apenas o pagamento das horas extras – dano material –, não sendo suficiente para gerar presunção de ocorrência de dano extrapatrimonial não comprovado.

Também há no TST decisões no sentido de limitar pedidos dos danos existenciais àquelas situações em que efetivamente houver comprovação que a

¹⁴⁸ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 26568-2015-029-09-00-8 – 7ª Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DEJT em 09/06/2017.

jornada de trabalho interferiu na vida pessoal do trabalhador a ponto de frustrar seus projetos de vida. Veja-se, pois, decisão proferida em 13/04/2018¹⁴⁹:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL - EXCESSO DE JORNADA Vislumbrada violação ao artigo 5º, V e X, da Constituição da República, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista.
II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 (...) DANO MORAL - EXCESSO DE JORNADA A exigência de trabalho extraordinário, por si só, não configura conduta ilícita a justificar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Julgados. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

Os transtornos que resultam da jornada extraordinária realizada de forma habitual, em montante em muito superior aos limites constitucionais e legais vão além do questionamento de se essas horas foram ou não devidamente remuneradas, eis que se refletem na vida pessoal do trabalhador, impedindo de gozar de seu tempo livre, razão pela qual são passíveis de indenização.

5.3 DOENÇAS LABORAIS

Analisar-se-á, no presente trabalho, doenças laborais relacionadas com as condutas abusivas do empregador e com os danos extrapatrimoniais sofridos pelo empregado.

É de se observar que as doenças laborais diferem do acidente de trabalho, porque este é caracterizado, em regra, pela subitaneidade e violência, enquanto aquelas derivam de um processo que se desenvolve no decorrer do tempo.

¹⁴⁹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10541-45.2013.5.03.0029 – 8ª Turma. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Publicado no DEJT em 13/04/2018.

Apesar disso, as doenças laborais são consideradas perante a Previdência Social como equiparadas ao acidente de trabalho típico, e, por esta razão, entende-se ser necessário análise detida e cautelosa.

Theodoro Júnior¹⁵⁰, em obra publicada em 1987, já destacava que as doenças laborais estavam divididas em dois grupos distintos:

a) *as doenças profissionais típicas*, ditas *tecnopatias*, que são consequências naturais de certas profissões desenvolvidas em condições *insalubres*, e que são adredemente relacionadas pelo próprio legislador; b) *as doenças profissionais atípicas*, ditas *mesopatias*, que não são peculiares a determinados tipos de trabalho, mas que o operário vem a contrair por fato eventualmente ocorrido no desempenho de sua atividade laboral. São doenças comuns, que, no entanto, numa determinada hipótese, foram, excepcionalmente, geradas pelas condições momentâneas do trabalho.

Destaca-se, por oportuno, que não serão abordadas neste trabalho as doenças profissionais típicas ou tecnopatias como LER/DORT, perdas auditivas, aquelas relacionadas ao acidente de trabalho ou aquelas decorrentes da função exercida, mas tão somente serão analisadas as doenças laborais atípicas ou mesopatias, ou seja, aquelas adquiridas e/ou agravadas em razão da conduta abusiva do empregador, tais como o estresse ocupacional, a depressão e a síndrome de *burnout*.

Nas palavras de Cataldi¹⁵¹:

Atualmente a grande maioria das doenças do trabalho tem íntima correlação com o *stress*. O desgaste a que as pessoas são submetidas nos ambientes e nas relações de trabalho é um dos fatores determinantes nas doenças adquiridas pelos trabalhadores, pois manter a vida, nem sempre é fácil.

Não se pode deixar de observar, todavia, que referidas doenças não são as únicas a acometerem aquele trabalhador que é assediado moralmente ou que tem seus direitos fundamentais da dignidade e personalidade desrespeitados; entretanto,

¹⁵⁰ THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do Trabalho e responsabilidade Civil Comum**. São Paulo: Saraiva, 1987. p. 06-07.

¹⁵¹ CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 49-50.

optou-se em analisá-las porque estão entre as doenças laborais mais citadas nas pesquisas realizadas sobre o tema.

Assim é que as doenças laborais estudadas no presente trabalho são aquelas decorrentes ou agravadas em virtude de uma relação laboral abusiva.

Conforme narrado por Oliveira¹⁵², os efeitos, o aumento dos problemas decorrente do assédio moral tem sido alvo de grande preocupação, tanto que:

levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a criar, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do assédio moral na segurança e na saúde dos trabalhadores. Composta de professores universitários e cientistas sociais, a comissão está incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive os riscos de perda dele, e relações trabalho-casa.

Conforme se depreende do artigo 20 da Lei 8.213/91¹⁵³ que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, as doenças laborais equiparam-se aos acidentes de trabalho tanto para fins previdenciários quanto indenizatórios.

Observou-se no item “2” do presente estudo, o qual discorreu sobre o histórico do trabalho desde a Roma antiga até os dias atuais, que o trabalhador foi submetido

¹⁵² OLIVEIRA, Euler Sinoir de. *Op. Cit.*, p. 139.

¹⁵³ BRASIL. **Lei 6.213/91**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acessado em 04/06/2018. Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;
 b) a inerente a grupo etário;
 c) a que não produza incapacidade laborativa;
 d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

a sorte de desrespeito, até que, com o passar dos anos e com as mudanças ocorridas nas legislações, nas tecnologias, e na forma de se ver o trabalho, os trabalhadores foram conquistando direitos, sendo que atualmente faz-se necessário, entre outras coisas, garantir sua qualidade de vida.

Nos últimos anos houve uma expansão significativa na quantidade de ações trabalhistas que pleiteiam indenizações por danos extrapatrimoniais decorrentes do sofrimento psíquico e doenças mentais vinculadas às relações laborais.

E, como bem observado por Vidal¹⁵⁴:

Essa expansão veio acompanhada de recepção normativa. O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 (Regimento da Previdência Social), alterado pelo Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, no anexo II, que trata dos Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados ao trabalho, enumera diversas patologias psíquicas, como o stress grave, transtornos de adaptação, stress pós-traumático, a neurose profissional, transtorno do ciclo vigília-sono, síndrome de burn out (sensação de estar acabado) e síndrome do esgotamento profissional, todas possuindo como agentes etiológicos determinadas condições de trabalho, como reação após acidente do trabalho grave, problemas relacionados com o emprego e desemprego, ameaça de perda de emprego, desacordo com o patrão e colegas de trabalho, outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho, má adaptação à organização do trabalho e ritmo de trabalho penoso.

A depressão é considerada entre muitos doutrinadores como sendo o “mal do século” a atingir as pessoas. Trata-se de uma tristeza profunda e permanente, tornando-se, em casos mais severos, incapacitante.

O *stress* laboral costuma ocorrer em virtude de cobrança de metas excessivas, cujos parâmetros o empregado não consegue atingir, ou quando o empregado é submetido a trabalhos monótonos e repetitivos.

Como ensina Reis¹⁵⁵:

¹⁵⁴ VIDAL, Marcelo Furtado. Indenização por doença psíquica no ambiente de trabalho. O direito (e o juiz) no fogo cruzado do nexos causal. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, vol. 78, nº 1, jan/mar 2012, p. 148-185. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/29637>, p. 148.

¹⁵⁵ REIS, Clayton. O assédio moral como violação dos direitos fundamentais da intimidade da pessoa humana sob a ótica do direito português e brasileiro. *In REIS, Clayton (coord.). Responsabilidade civil em face da violação aos direitos da personalidade: uma pesquisa multidisciplinar*. Curitiba: Juruá, 2011, p. 85.

O *stress* decorrente do trabalho, da intolerância de fatores de ordem social, familiar, econômico e sobretudo maturidade emocional, dentre outros, constituem ingredientes que desgastam a estrutura física e psíquica do trabalhador gerando agressões de toda ordem.

Estudos comprovam que atitudes abusivas, ensejadoras de danos morais, assédio moral e danos existenciais são as principais causadoras das doenças psicológicas relacionadas ao trabalho em todo o mundo, sendo que o número de empregados atingidos por alguma doença laboral vem crescendo de forma vertiginosa em todo o mundo.

Diversas podem ser as causas do *stress* laboral, citando-se a título exemplificativo: o trabalho em turnos ininterruptos, as altas jornadas laboradas, as cobranças abusivas de metas, o assédio moral, etc.

O TRT9 vem julgando de forma reiterada ações com pedidos de indenização por danos morais em virtude do *stress* a que o funcionário é submetido, senão veja-se decisão publicada em 14/04/2015¹⁵⁶:

TRANSPORTE DE VALORES. EXPOSIÇÃO A RISCO. DANO MORAL CONFIGURADO. Incontroversa a ocorrência de assalto durante o desenvolvimento das atividades laborais da Autora. Ficou provado, portanto, que tais atividades a expunham a risco efetivo de dano a sua integridade física, ocasionando "stress" e ansiedade capazes de suscitar turbulência em sua paz de espírito, e, assim, ensejar lesão a bens imateriais. O dever da Reclamada de indenizar o dano moral decorrente da lesão a bens jurídicos extrapatrimoniais da Autora (paz de espírito, tranquilidade, etc.) exsurge em razão do contido no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que estabelece a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo agente implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (...).

Como ficou ressaltado no acórdão acima transcrito, o empregador tem o dever de implementar e seguir normas de segurança e medicina do trabalho com a finalidade de reduzir os riscos inerentes à atividade desenvolvida pelo trabalhador, assegurando-lhe um meio ambiente laboral adequado e seguro.

¹⁵⁶ PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 03469-2013-013-09-00-0 – 7ª Turma. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Publicado no DEJT em 14/04/2015.

Os danos decorrentes das condutas abusivas são devastadores, resultando em diminuição da produção dos trabalhadores, aumento no número de faltas, além das doenças laborais, aposentadorias precoces, etc.

A síndrome de *burnout* nada mais é do que um esgotamento profissional profundo, em que o empregado, submetido a um nível elevado de *stress*, apresenta autoestima baixa e condutas negativas com terceiros.

Cataldi¹⁵⁷ destaca as três características principais da síndrome de *burnout*, quais sejam:

- a) a *exaustão emocional*, quando o profissional está diante de uma intensa carga emocional. O profissional sente-se esgotado, com pouca energia para fazer frente ao dia seguinte de trabalho e a impressão que ele tem é que não terá como recuperar (reabastecer) as suas energias. (...).
- b) A *despersonalização* também está presente. É o desenvolvimento do distanciamento emocional que se exacerba. Manifesta-se através da tristeza, insensibilidade e postura desumanizada. (...)
- c) A *redução da realização pessoal e profissional* ficam extremamente comprometidas. Pode-se entender que surgiu outro tipo de pessoa, bem mais fria e descuidada, podendo acarretar a queda da autoestima, que as vezes chega à depressão.

A síndrome de *burnout* decorre de um *stress* crônico, e geralmente ocorre em empregados que sofrem uma grande pressão e cobrança em relação às suas atividades e aos resultados esperados.

Em diversos julgados o TST já se manifestou no sentido de responsabilizar a empresa por doenças laborais como a síndrome de *burnout*, condenando-a ao pagamento de danos morais. Veja-se, por oportuno, decisão proferida em 11/05/18¹⁵⁸:

(...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. SÍNDROME DE BURNOUT. A Corte local, com esteio nas provas dos autos, manteve o deferimento do pedido de indenização a título de dano moral, por verificar que a moléstia que acometeu o reclamante (Síndrome de Burnout) decorreu do assédio moral organizacional por ele sofrido, haja vista os métodos e as

¹⁵⁷ CATALDI, Maria José Giannella. *Op. Cit.*, p. 50.

¹⁵⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 475-79.2011.5.05.0462. 5ª Turma. Relator Ministro: Breno Medeiros. Data do Julgamento: 02/05/2018. Publicado no: DEJT 11/05/2018.

condutas adotadas pelo reclamado, que impunham aos trabalhadores o alcance de metas muitas vezes inatingíveis e os submetiam a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes.

Evidenciado no acórdão recorrido que as causas da doença ocupacional foram "o ambiente de trabalho estressante", "as condutas hierárquicas impositivas de metas e resultados" e "as pressões psicológicas insuportáveis", para se chegar à conclusão pretendida pelo agravante, de que não há prova do ato ilícito nem do nexo causal, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que inviabiliza o processamento da revista, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. (...)

As doenças laborais são extremamente graves, reduzindo ou inviabilizando a vida produtiva do trabalhador, podendo refletir, inclusive, na vida de terceiros que com ele convivem, razão pela qual deveria o empregador se preocupar em adotar medidas preventivas capazes de impedir sua ocorrência.

Como bem destacou Dallegrave Neto¹⁵⁹ na sua obra intitulada *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*, "o ideal é que o foco do operador jurídico fosse *menos* de reparar o infortúnio e *mais* de promover a saúde do trabalhador."

Estudos têm demonstrado que a empresa que investe em prevenção a acidentes e doenças laborais obtém melhores resultados índice de produção, reduzindo a quantidade de faltas e afastamentos de seus empregados, e, com isso aumentando seu lucro.

Diante de tudo o que foi visto, tem-se que é necessário que o empregador esteja mais atento, a fim de garantir um meio ambiente laboral saudável, livre de abusos, bem como que adote meios eficazes de salvaguardar a saúde física e mental dos seus empregados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Terminado o presente estudo, constatou-se que muito se evoluiu em relação ao Direito do Trabalho no curso da história; todavia, muito ainda há para se fazer no

¹⁵⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. p. 385.

sentido de garantir que os empregados tenham respeitados os seus direitos fundamentais de dignidade e personalidade.

O empregador necessita ter como certo que, no uso de seu poder diretivo e diante da subordinação existente nas relações laborais, não pode extrapolar do seu direito, a ponto de causar danos morais, existenciais, e, doenças laborais ao trabalhador.

O que se constata, na prática, é que muitos empregados, ainda nos dias atuais, sofrem toda sorte de violação aos seus direitos durante a prestação de serviços.

Entende-se necessário observar-se que, a Reforma Trabalhista como um retrocesso, chegando ao ponto de ser considerada como o início do fim da Justiça do Trabalho no Brasil.

De fato, referida reforma impactou diretamente no dia-a-dia dos Tribunais Trabalhistas do Brasil, eis que antes de sua entrada em vigor observou-se um aumento significativo da quantidade de ações proposta, e, logo após, houve, proporcionalmente, uma diminuição de ingresso de ações, especialmente porque não se sabe se, após o julgamento das diversas ações questionando sua constitucionalidade, esta permanecerá valendo em sua integralidade.

Relativamente ao Princípio da Dignidade Humana, conclui-se pela adoção da doutrina e da jurisprudência dominantes, as quais, como referido, entendem que se trata do "*princípio dos princípios*", do qual derivam todos os demais direitos.

Trata-se de um dos princípios fundamentais prescritos no ordenamento jurídico brasileiro, presentes na Constituição Federal de 1988, fato que torna imperioso o respeito e a preservação dos valores inerentes à dignidade da pessoa humana, bem como, nos mesmos valores que emolduram a personalidade do trabalhador no ambiente laboral.

O princípio da dignidade humana e os direitos da personalidade se encontram entre aqueles direitos múltiplos, como, o direito à vida e à integridade física, à honra e à imagem, à privacidade e à intimidade, dentre outros.

Constitui matéria tormentosa e fonte de acaloradas discussões não apenas no âmbito da responsabilidade civil – valoração dos danos morais -, mas também, segundo restou observado em relação ao contrato de trabalho.

Tal fato ocorre porque, apesar de o empregado se sujeitar ao poder diretivo do empregador em face do pacto laboral, tal poder é limitado, não podendo o empregador exceder os limites do razoável, ao ponto de violar o princípio fundamental da dignidade do trabalhador, bem como, os demais direitos da personalidade do empregado.

Tem-se, então, que o respeito aos princípios da dignidade humana e da personalidade do trabalhador devem servir de referência para distinguir quais ações estão inseridas no poder diretivo do empregador e quais caracterizam excesso de poder diretivo do empresário.

O que se observa é que, na realidade, o empregado sofre toda sorte de violações aos seus direitos fundamentais no curso do período contratual, tendo que socorrer-se do Judiciário não apenas para ter seus direitos resguardados, mas também para ser indenizado pelos excessos e abusos sofridos.

Não basta, porém, que o empregado alegue ter sofrido violência aos seus direitos de dignidade ou de personalidade, ele necessita igualmente conseguir comprovar que o ato praticado pelo empregador atentou contra sua dignidade, bem como seus direitos fundamentais de personalidade, o que, por vezes, torna-se tarefa de extrema dificuldade.

Da análise da doutrina e jurisprudência pesquisada, constatou-se que o dano moral do trabalhador ocorre em razão da violação da sua honra, intimidade, à vida privada, à integridade corporal da pessoa, isto é, dano que reflete diretamente nos direitos da personalidade do seu titular.

Nesse sentido, observou-se que o TRT9 tem se mostrado cada vez mais cauteloso para deferir indenizações por danos morais ou existenciais, em face dos pedidos relacionados às violações do princípio da dignidade e dos Direitos fundamentais da personalidade do trabalhador.

O entendimento mais recente esposado pelo TRT9 é o de que meros dissabores ou inadimplementos contratuais, ainda que causem incontestáveis transtornos aos empregados, não são suficientes para caracterizar danos morais, ao ponto de ensejar o pagamento da indenização por danos imateriais advindos do desrespeito aos princípios da dignidade e da ofensa aos direitos de personalidade, entendimento este que vai ao encontro da Súmula 159 do STF, a qual dispõe que quando as cobranças excessivas são feitas de boa-fé não ensejam indenizações.

Abordaram-se, ainda, de forma sucinta e pontual, alguns artigos do Código do Trabalho Português, com o intuito de demonstrar que a preocupação com a garantia dos princípios da dignidade e personalidade do trabalhador e com o abuso de direito do empregador, ensejador de danos extrapatrimoniais, não está restrita ao Brasil.

Pretendeu-se também, demonstrar que ainda há muito para se discutir sobre o tema, especialmente com relação à elaboração de leis protetoras mais específicas, voltadas especificamente para o ambiente laboral, como as já existentes no Código do Trabalho Português.

Como assinalado alhures, o presente estudo não tem a pretensão de esgotar o tema, mas, tão somente, apresentar alguns pontos determinantes sob a ótica doutrinária e jurisprudencial acerca do estudo sobre as recentes decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e da necessidade de proteger a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais incrustados nos direitos da personalidade do trabalhador, em que ocorreram violações no meio ambiente laboral.

Nesse sentido, a presente pesquisa, pela sua amplitude e aplicação na prática das relações laborais, não se encerra com o presente estudo. Este retrata apenas a uma parte do problema em face da magnitude do assunto que na modernidade representa um dos mais graves problemas que afligem a sociedade empresarial.

No ambiente laboral é onde se praticam as mais graves violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores, geradoras de situações de *stress* de grande magnitude em virtude dos seus efeitos nocivos na personalidade das vítimas.

Quando comprovado o abuso de direito do empregador e a violação dos direitos dos empregados, a reprimenda imposta deve ser severa o suficiente não apenas para punir mas, sobretudo para desestimular o empregador de reiterar a prática de atos ofensivos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: Material, Processual e Legislação Especial. 11 ed. São Paulo: Rideel, 2012.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli e BOUCHINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O Dano existencial e o Direito do Trabalho. *In* **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**.

Brasília, vol. 79, nº 2, p. 240-264, abr/jun 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/39828..>

ARAÚJO, José Carlos Evangelista de. Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial. In VIDOTTI, Tarcio José e GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. (coords.). **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: LTr, 2003.

ARESE, César e GUNTHER, Luiz Eduardo. As Reformas Trabalhistas do Brasil e da Argentina – Uma batalha clássica. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p.206-207, Julho/Agosto 2017.

Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=61&edicao=10443>.

ARRUDA, Kátia Magalhães. O princípio da dignidade da pessoa humana e sua força normativa. In **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 3, p. 95-44, jul/set 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13661>.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BENDA, Ernest. Dignidad humana y derechos de la personalidad *apud* SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Diretos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acessado em 20/04/2018.

BRASIL. **Conselho da Justiça Federal**. Disponível em: <http://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/698>. Acessado em: 10/06/2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de CURIA, Luiz Roberto, CÉSPEDES, Livia, e, NICOLETTI, Juliana. 47 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. (Coleção Saraiva de Legislação).

BRASIL. **Lei 6.213/91.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acessado em 04/06/2018.

BRASIL. **Lei 10.406/2002. Código Civil.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acessado em 15/05/2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 160-91.2014.5.21.0012. 2ª Turma. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 29/05/2018, Data de Publicação: DEJT 08/06/2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10541-45.2013.5.03.0029 – 8ª Turma. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Publicado no DEJT em 13/04/2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 170200-16.2002.5.18.0011 – 7ª Turma. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Publicado no DEJT em 13-06-2008.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1718-42.2013.5.15.0096 – 2ª Turma. Relator: José Ribeiro Freire Pimenta. Publicado no DEJT em 13/04/2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 475-79.2011.5.05.0462. 5ª Turma. Relator Ministro: Breno Medeiros. Data do Julgamento: 02/05/2018. Publicado no: DEJT 11/05/2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 51540-74.2003.5.17.0005 – 3ª Turma. Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Data do Julgamento: 24/09/2008. Publicado no DEJT em 17/10/2008.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 58-65.2010.5.15.0145, 3ª Turma, Relator Ministro: Alexandre Agra Belmonte. Data de Julgamento: 21/11/2012. Data de Publicação: DJ 23/11/2012.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 68500-58.2009.5.02.0023. – 8ª Turma. Relator Convocado: João Pedro Silvestrin. Publicado em 25-03-2015.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 574059-22.1999.5.04.5555. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula. Data de Julgamento: 02/10/2000. Data de Publicação: DJ 10/11/2000.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 1096-91.2010.5.10.00.03 – 6ª Turma. Relatora: Kátia Magalhães. Publicado no DEJT em 13/11/2015.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 115500-09.2013.5.13.0023, Relator: João Batista Brito Pereira. Data de Julgamento: 31/05/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 142700-58.2009.5.12.0055, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 160200-60.2000.5.01.0023, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 02/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/10/2013.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 188900-42.2008.5.09.670. 3ª Turma. Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 14/11/2012. Data de Publicação: DEJT 23/11/2012.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 693651-80.2000.5.02.5555, Relator Juiz Convocado: Luiz Carlos Gomes Godoi. Data de Julgamento: 30/11/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2006.

BRITTO, Cezar. Aspectos Históricos e ideológicos na construção do direito ao trabalho. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, vol. 78, nº 1, p. 46-66, jan/mar 2012.

BUENO, Victor Hugo de Souza. O Assédio Moral no Âmbito Laborativo. *In ROSA, André Luís Casteli e NUNES, Luiz Roberto. (org.). Direito do Trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico*. 1ª ed., São Paulo: LetrasJurídicas, 2012. p. 179-197

CAMARGO, Antônio Bonival. **Princípios e Ideologias Aplicados na Relação de Emprego**. Bauru, SP: EDIPRO, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de Acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017**. 14^a ed. ver., atual. e ampl., [3. Reimpr.] – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama Geral da Reforma Trabalhista – Aspectos de Direito Processual e Material. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, págs. 89/150, p. 89-150, Nov/2017. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=63&edicao=10505>.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CAUPERS, João. **Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição**. Coimbra: Livraria ALMEDINA, 1985.

CRISTOFOLINI JÚNIOR, Wilson. As alterações inconstitucionais acerca do dano moral / extrapatrimonial segundo a Lei. 13.467/2017. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 67, p. 227-244, Abr/2018. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-5631e6ee59a4175cd06c305840562ff3.pdf

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Fundamentos para uma Adequada Aplicação da Teoria da Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. *In DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GOULART, Rodrigo Fortunato; e VILLATORRE, Marco Antônio (coord.). Responsabilidade civil nas relações de trabalho: reflexões atuais: Homenagem ao professor José Affonso Dallegrove Neto*. São Paulo: LTr, 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de Revista Íntima. Possibilidade e Restrições. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região*, Curitiba, PR, v. 1, n. 2, p. 7-25, Nov/2011. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-437d7d1d97917cd627a34a6a0fb41136.pdf

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Reponsabilidade civil no direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DAHER, André Chedid. **A Despedida Abusiva no Direito do Trabalho Brasileiro**. Curitiba: Centro Universitário Curitiba, 2010. 117 f. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito, Centro Universitário Curitiba, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Jus Variandi* e alterações contratuais: limites jurídicos. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 66, n. 3, p. 129-138, jul./set. 2000. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/85298>>.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

FERNANDES, Cassiane de Melo e BORCAT, Juliana Cristina. A proteção da personalidade na era digital. *In SIQUEIRA, Dirceu Pereira e RUIZ, Ivan Aparecido (org.). Acesso à justiça e os direito da personalidade*. 1. ed. Birigui, SP: Boreal Editora, 2015.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do “jus variandi” do empregador**. São Paulo: LTR, 1997.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada. *In DALLEGRAVE NETO, José Affonso e KAJOTA, Ernani (coord). Reforma Trabalhista Ponto a Ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: LTr, 2018. p. 206-215.

HASSON, Roland. O Trabalho Subordinador e o Trabalho Subordinado: Ensaio Geopolítico. *In HASSON, Roland e VILLATORRE, Marco Antônio César. (coords.). Direito do Trabalho: Análise Crítica*. 1ª ed. (ano 2006), 3ª tir., Curitiba: Juruá, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e Direitos Sociais dos Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito e Processo do Trabalho**: na perspectiva dos direitos humanos. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 14. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma trabalhista**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Reforma Trabalhista à Luz dos Direitos Fundamentais – Análise da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 67, p. 105-118, Abril/2018. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-5631e6ee59a4175cd06c305840562ff3.pdf

MAGANO, Otávio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

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

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique; MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. (coord.). **CLT Comparada**. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. A Reforma Trabalhista e o negociado sobre o legislado. *In DALLEGRAVE NETO, José Affonso e KAJOTA, Ernani (coord). Reforma Trabalhista Ponto a Ponto*: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2018, p. 231-240.

NUNES, Luiz Antônio Rizatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio Moral: Sujeitos, Danos à Saúde e Legislação. *In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, p. 128-147, Mar/2013. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-4d8556695c262ab91ff51a943fdd6058.pdf

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 02752-2015-022-09-00-8 – ACO-22276-2017 – 6ª Turma. Relator: Francisco Roberto Ermel. Publicado no DEJT em 07-07-2017.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 03027-2014-411-09-00-5 – ACO-01275-2016 – 6ª Turma. Relatora: Sueli El Rafihi. Publicado no DEJT em 22-01-2016.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 03469-2013-013-09-00-0 – 7ª Turma. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Publicado no DEJT em 14/04/2015.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 04236-2016-006-09-00-0 – ACO-05181-2018 – 6ª Turma. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Publicado no DEJT em 27-03-2018.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 08118-2015-029-09-00-3 – ACO-34387-2016 - 4A. TURMA. Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Publicado no DEJT em 04-10-2016.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 08234-2015-662-09-00-6 – ACO-33874-2017 – 7ª Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DEJT em 24-11-2017.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 11440-2015-016-09-00-3-ACO-02991-2018 – 7ª Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DEJT em 27-02-2018.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 15204-2014-012-09-00-0 – 2ª Turma. Relatora: Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu. Publicado no DEJT em 21/02/2017.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 19670-20015-008-09-00-6 - ACO-19555-2017 - 6A. TURMA. Relator: Sueli Gil El Rafihi. Publicado no DEJT em 13-06-2017.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 26568-2015-029-09-00-8 – 7ª Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DEJT em 09/06/2017.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 01703-2015-18-09-00-9 - ACO-31841-2016 - 7A. TURMA. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DEJT em 16-09-2016.

PARANÁ. **Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região)**. Recurso Ordinário nº 49433-2015-651-09-00-0-ACO-25334-2017 – 6ª Turma. Relator: Francisco Roberto Ermel. Publicado no DEJT em 04-08-2017.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado**: em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador. Curitiba: Juruá, 2009.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr/jun 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/2309>.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. 10. ed. Coimbra: Edições Almedina, S.A., 2011.

REALE, Miguel. **Fundamentos do direito**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

REIS, Clayton. **Dano moral**. 5. ed. atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

REIS, Clayton. A responsabilidade civil em face da violação aos direitos da personalidade no direito de Família. *In* REIS, Clayton (coord.). **Responsabilidade civil em face da violação aos direitos da personalidade: uma pesquisa multidisciplinar**. Curitiba: Juruá, 2011.

REIS, Clayton. O assédio moral como violação dos direitos fundamentais da intimidade da pessoa humana sob a ótica do direito português e brasileiro. *In* REIS, Clayton (coord.). **Responsabilidade civil em face da violação aos direitos da personalidade: uma pesquisa multidisciplinar**. Curitiba: Juruá, 2011.

REIS, Clayton. **O Assédio Moral como violação aos Direitos Fundamentais da Intimidade da Pessoa Humana sob a ótica do Direito Português e Brasileiro**.

Lisboa: Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, 2013, 66 f. Trabalho apresentado perante o Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Lisboa, para a obtenção do título de Pós-Doutorado, sob a orientação do Prof. Dr. Eduardo Vera Cruz Pinto, 2013.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direito da personalidade e dano moral coletivo. *In* **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 1, n. 1, p. 33-52, Out/2011. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-d56b9fc4b0f1be8871f5e1c40c0067e7.pdf

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O Dano Extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista. *In* **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 62-69, Out/2017. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-432fd02f951f393df1591310e6811118.pdf

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros: 2000.

SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. *In* **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 21, p. 114-165, Ago/2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/96916>.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. LTR: legislação do trabalho, São Paulo, v.71, n.8, p. 972-977, ago. 2007.

SILVA, Luisa Maria Nunes de Moura e. Para uma Sociologia do Direito do Trabalho, p. 191-208. *In* DARCANCHY, Mara Vidigal (coord.). **Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Diretos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

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

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de et al. Reforma Trabalhista e danos extrapatrimoniais: a vida por um preço. p. 86-99. *In* DALLEGRAVE NETO, José Affonso e KAJOTA, Ernani (coord). **Reforma Trabalhista Ponto a Ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther**. São Paulo: LTr, 2018.

SPINA, Domingos. O dano moral e a Justiça do Trabalho. *In* **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 64, p. 112-118, 1995. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/86607>.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. *In* **Revista do TRT/EMATRA – 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, jan./dez. 2009, p. 43-49.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos da Personalidade e Sua Tutela**. São Paulo: RT, 1993.

TAIETTE JÚNIOR, Líbio. O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalhador rural. *In* ROSA, André Luís Casteli e NUNES, Luiz Roberto. (org.). **Direito do Trabalho: dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico**. 1. ed., São Paulo: LetrasJurídicas, 2012. p. 18-29.

TEIXEIRA, Sérgio Torres e BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do Direito do Trabalho diante da flexibilização laboral. *In* **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, vol. 75, nº 3, jul/set. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13662>.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do Trabalho e responsabilidade Civil Comum**. São Paulo: Saraiva, 1987.

TIMM, Luciano Benetti e TRIERWEILLER, Gustavo. Reflexões sobre a Aplicabilidade dos Direitos Fundamentais Negativos no Contrato de Trabalho. *In* DARCANCHY, Mara Vidigal (coord.). **Responsabilidade social nas relações laborais:**

homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 2007. p. 179-190.

TOFFOLI, Claudete Guilherme de Souza Vieira. Assédio Moral nas Relações de Trabalho: modalidades, prevenção e reparação. *In* ROSA, André Luís Casteli e NUNES, Luiz Roberto. (org.). **Direito do Trabalho:** dignidade da pessoa humana, relações de trabalho, assédio moral – construção do saber jurídico. 1ª ed., São Paulo: LetrasJurídicas, 2012. p. 158-178.

TRYBUS, Daiana. O Estado e as relações de trabalho: uma breve perspectiva histórica. *In* HASSON, Roland e VILLATORRE, Marco Antônio César. (coords.). **Direito do Trabalho:** Análise Crítica. 1ª ed. (ano 2006), 3ª tir., Curitiba: Juruá, 2008. p. 38-81.

VIDAL, Marcelo Furtado. Indenização por doença psíquica no ambiente de trabalho. O direito (e o juiz) no fogo cruzado do nexos causal. *In* **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília, vol. 78, nº 1, jan/mar 2012, p. 148-185. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/29637>.