



O DANO EXISTENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

Morgana Nazario Avelino¹

Pedro Zilli Neto²

Diogo Lentz Meller

Michele Barreto Cataneo

Regiane Viana da Silva

Resumo: O presente artigo tem como objetivo o estudo do dano existencial no âmbito do direito do trabalho, ao passo que, sua grande relevância vem demonstrando o interesse da doutrina e da jurisprudência. Neste contexto, sob a ótica dos princípios da dignidade humana e direitos da personalidade, sendo o objetivo específico deste artigo, a realização de uma análise sobre o reconhecimento do referido dano na esfera trabalhista, tendo em vista a inobservância dos direitos constitucionalmente previstos. Para melhor compreensão do tema, inicialmente abordamos a evolução do trabalho humano e sua aplicabilidade no ordenamento jurídico, bem como os princípios e normas protecionistas às relações de trabalho. Ainda, o estudo visa elucidar o conceito de dano existencial, seus elementos e a fixação do quantum indenizatório, abrangendo assim, todos os objetivos gerais. Para tanto, a partir da utilização do método dedutivo e de uma pesquisa exploratória, qualitativa e bibliográfica, possibilitou ao final, verificar que é perceptível o dano existencial gerado ao trabalhador, de modo que, as irregularidades impostas pelo empregador diante de seu poder diretivo têm afetado a existência do trabalhador enquanto titular de direitos da personalidade, demonstrando afronta aos princípios constitucionais.

Palavras-chave: Dano Existencial. Direito do Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Direitos da Personalidade. Direitos Fundamentais.

THE EXISTENTIAL DAMAGE IN LABOR LAW

Abstract: The objective of this article is to study the existential damage under the labor law, while its great relevance has demonstrated the importance of the doctrine and jurisprudence. In this context, from the perspective of the principles of human dignity and rights of the personality, being the specific objective of this Article, the execution of an analysis about the recognition of that damage in the sphere of labor, in order to observe the constitutional rights provided for. For better understanding of the theme, originally covered the evolution of human labor and its applicability in the legal system, as well as the principles and standards for protectionist labor relations. Still, the study aims to elucidate the concept of existential damage, its elements and mounting of compensation, thus covering all general objectives. For both, from the use of deductive reasoning and an exploratory research, qualitative and bibliographic, enabled the end, check that it is noticeable the damage generated existential to the

¹ Acadêmica. E-mail: morgaanaavelino@gmail.com.

² Orientador. E-mail: zilli@engeplus.com.br





worker, so that the irregularities imposed by the employer before his power of trustees have affected the existence of the worker as a holder of rights of personality, demonstrating affront to constitutional principles.

Keywords: Existencial Damage. Labor Law. Human Dignity. Personality Rights. Fundamental Rights.

Introdução

Dos primórdios da humanidade até os dias atuais, o trabalho passou por inúmeros estágios de evolução, tendo em vista as alterações ao longo da história diante dos novos domínios e valores. No mundo todo, por muito tempo o trabalho foi considerado como um sinal de desprezo e inferioridade. Com a evolução das sociedades, os conceitos de trabalho tornaram-se fonte de realização pessoal e social, como forma de dignificação humana.

Diante dessa evolução, há a necessidade de análise dos direitos sociais estabelecidos em nossa Carga Magna, bem como os princípios constitucionais e gerais que norteiam as relações trabalhistas, de modo a compreender o cerne deste estudo, no qual se baseia na verificação do posicionamento da Justiça do Trabalho acerca do dano existencial.

Este, oriundo do direito italiano, visto como uma espécie de dano extrapatrimonial, no qual se distingue do dano moral, cujo conceito diz respeito, principalmente, aos danos causados à frustração do projeto de vida e à vida de relações, tendo em vista a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. Estes elementos fundamentam uma série de pleitos ressarcitórios, que a cada dia, demonstram-se aptos diante dos referidos elementos comprobatórios.

Neste diapasão, este artigo surge não com o intuito de esgotar o tema, mas sim, de verificar como o princípio da dignidade humana, os direitos fundamentais e de personalidade encontram relação com o dano existencial, ante a inobservância dos direitos trabalhistas consolidados. Por tal razão, a fim de possibilitar que os interesses dos trabalhadores sejam resguardados, questiona-se: Há o reconhecimento de indenização por dano existencial no âmbito do direito do trabalho?





Ainda, neste sentido, como principal objetivo, busca-se analisar a ocorrência e o entendimento dos tribunais do Trabalho acerca do dano existencial no âmbito do direito do trabalho.

Com relação aos objetivos específicos, estes estão voltados em discorrer a evolução histórica do trabalho bem como o reconhecimento dos direitos trabalhistas nas Constituições e os princípios fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil; especificar as noções fundamentais acerca do dano existencial e elucidar os elementos, bem como a distinção de dano moral; analisar o posicionamento dos Tribunais do Trabalho acerca da possibilidade de indenização diante da inobservância dos direitos constitucionais nas relações laborais.

A importância da pesquisa justifica-se, principalmente, pela relevância do tema e suas implicações no âmbito laboral, diante da necessidade de exame por parte do Judiciário Trabalhista, tendo em vista a constante evolução nas relações laborais. Ainda, motivou o presente estudo, o objetivo de contribuir para a caracterização do dano existencial no Direito do Trabalho, em face de sua novidade.

Do trabalho e sua evolução no ordenamento jurídico brasileiro

O trabalho foi concebido, originalmente, como castigo e dor. Segundo a doutrina, a palavra advém de *tripaliare*, torturar com *tripalium*, máquina de três pontas. Desta noção, surgiu o termo *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade, inclusive a intelectual (FERRARI, 2011).

Acerca da evolução do trabalho humano, Ilse Marcelina Bernardi Lora (2013), registra que, inicialmente, a principal função do trabalho era a obtenção de alimentos. Em seguida, em decorrência das lutas com tribos diversas, os vencedores matavam os adversários feridos. No entanto, ao decorrer do tempo, concluíram que ao invés de matá-los, seria mais adequado escravizá-los e submetê-los ao trabalho. Os excedentes passaram a ser vendidos, trocados ou alugados. A história registra que, os primeiros assalariados foram escravos libertados por seus senhores e que, para sobreviver, alugavam serviços a terceiros mediante pagamento.

Após este período de escravidão, deu-se lugar à servidão, muito utilizada na sociedade feudal da Idade Média e vista como condição





intermediária entre a escravidão e a liberdade, ao passo que, aos servos eram assegurados alguns direitos, como a exemplo da herança de animais e objetos pessoais. Simultaneamente à servidão, praticada no campo, desenvolveram-se no meio urbano as corporações, centradas no ofício e na profissão.

As profundas modificações nas relações entre patrões e trabalhadores ocorreram com a mudança nos métodos de produção após a invenção da máquina de fiar e a vapor. Nesta época, inexistiam leis regulamentadoras do trabalho, o que propiciava a exploração dos operários.

A revolução Francesa (1789), com seus ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, deu origem ao liberalismo, afastando a intervenção do Estado da economia e conferindo-lhe a condição de mero árbitro das disputas sociais, o que prejudicou sensivelmente o desenvolvimento do direito do trabalho. (LORA, 2013, p. 11).

A exploração dos trabalhadores deu origem ao movimento sindical, iniciando na Inglaterra, através de pequenos clubes que visavam garantir direitos trabalhistas. A união dos trabalhadores assegurou-lhes mais força de negociação, fazendo com que o direito do trabalho começasse a ganhar contornos. Paralelamente ao incremento dos sindicatos, intensificou-se a intervenção do Estado na economia, nas relações entre os particulares e nos contratos de trabalho, fato que propiciou efetivamente o nascimento do direito do trabalho (LORA, 2013).

As primeiras constituições a se manifestarem acerca do Direito do Trabalho foram a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição Alemã (1919). No Brasil, em 1824, a Constituição do Império, de acordo com os princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício, assegurando ampla liberdade ao trabalho. A substituição do trabalho escravo para a mão de obra proletariada perdurou entre 1871 e 1888, quando foi editada a Lei Áurea, reconhecida como a mais importante do Império, libertando e abolindo o trabalho escravo no cenário brasileiro (CASTRO, 2013).

Por sua vez, a Constituição de 1891, reconheceu a liberdade de associação, determinando a licitude de associação e reunião, livremente e sem armas, podendo somente a polícia intervir para manter a ordem pública.





As leis ordinárias deste período tratavam sobre o trabalho de menores (Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891)³, da organização dos sindicatos rurais (Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903)⁴ e da organização dos sindicatos urbanos (Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907)⁵.

Surgiu em 1930, a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas, que visava o controle dos movimentos trabalhistas da época. Em decorrência da expansão da indústria, houve a edição da legislação trabalhista com o intuito de organizar o mercado de trabalho. Em 1939, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que passou a expedir decretos sobre salário mínimo, profissões e Justiça do Trabalho.

A Constituição de 1934 tratou especificamente do Direito do Trabalho, em função da influência do constitucionalismo sindical. Houve a garantia da liberdade sindical, conforme preconizou o art. 120: “Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.” Ainda, o art. 121 trouxe referência à isonomia salarial, jornada de trabalho, salário mínimo, repouso semanal, proteção do trabalho das mulheres e crianças e férias, in verbis:

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

³ Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Art. 2º. Não serão admitidas ao trabalho effectivo nas fabricas crianças de um e outro sexo menores de 12 annos, salvo, a titulo de aprendiz, nas fabricas de tecidos as que se acharem comprehendidas entre aquella idade e a de oito annos completos.

⁴ Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903. Art. 1º. É facultado aos profissionais da agricultura e industriasruraes de qualquer genero organizarem entre si syndicatos para o estudo, custeio e defesa de seus interesses.

⁵ Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907. Art. 1º. É facultado aos profissionaes de profissões similares ou connexas, inclusive as profissões liberaes, organizarem entre si syndicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses geraes da profissão e dos interesses profissionaes de seus membros.





- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.

§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.

§ 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinqüenta anos.

§ 7º - E vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.

§ 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso ex – officio. (BRASIL, 1934).

Por sua vez, o art. 122, instituiu a Justiça do Trabalho, que visava dirimir questões entre empregados e empregadores:

Art. 122. Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas





dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual. (BRASIL, 1934).

Já a Constituição de 1937, marcou uma fase intervencionista do Estado, em decorrência do Golpe de Getúlio Vargas. Segundo Martins (2014, p. 11),

[...] instituiu sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de substituição das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. [...].

A consolidação das Leis do Trabalho (CLT) veio harmonizar as três fases do governo de Getúlio Vargas: a primeira fase tratava dos decretos legislativos, de 1930 a 1934; a segunda fase aproveitou-se do material legislativo do Congresso Nacional, de 1934 a 1937; e, a terceira fase, dos decretos-leis, de 1937 a 1941. O Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, baseou-se na necessidade de sistematizar as normas esparsas a respeito de inúmeros assuntos trabalhistas (MARTINS, 2014).

Vista como uma norma democrática, a Constituição de 1946 pôs fim ao corporativismo da Constituição Federal anterior, trazendo garantias aos trabalhadores, conforme disposto no art. 137, in verbis:

Art. 137. A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

[...]

c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa;

d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada;

f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garantir a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço; [...]. (BRASIL, 1937).





A respeito da Constituição de 1967, não ocorreram grandes mudanças, no entanto, houve a regulamentação ao direito das empregadas domésticas, do trabalhador rural e trabalhador temporário por meio de legislação infraconstitucional.

A atual Constituição Federal, também denominada “constituição cidadã”, foi aprovada em 05 de outubro de 1988, elevando a dignidade da pessoa humana, fazendo com que os conceitos de direitos trabalhistas, voltassem aos trabalhadores e não apenas ao âmbito econômico.

O constituinte elencou os direitos trabalhistas a partir do Título II, no Capítulo I, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” e no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, nos arts. 7º a 11. O art. 7º dispõe acerca dos direitos dos trabalhadores rurais e urbanos; O art. 8º traz a garantia da livre associação profissional ou sindical; O art. 9º demonstra o direito de greve. E, por sua vez, os arts. 10 e 11 dispõem:

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (BRASIL, 1988).

Sendo assim, sabe-se que, em face da evolução social, econômica e política, viu-se a necessidade da criação de normas que garantissem a proteção dos trabalhadores, uma vez que a exploração desenfreada da mão de obra humana causava prejuízos físicos e psicológicos nestes. Apesar do reconhecimento destas normas através da Constituição de 1988, existem trabalhadores exercendo atividades em condições precárias, uma vez que os empregadores ignoram os preceitos legais.

Dignidade humana, direitos fundamentais e direitos de personalidade

Para uma completa compreensão do dano existencial no âmbito laboral, é necessário que haja uma explanação acerca da dignidade humana, direitos fundamentais e direitos da personalidade, que, em decorrência do novo cenário social e econômico, emergiram como fator decisivo para restabelecer o equilíbrio entre os poderes empresariais e os direitos dos trabalhadores.





Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet (2012) a dignidade humana pode ser conceituada como uma qualidade intrínseca e distintiva, reconhecida nos seres humanos, fazendo com que sejam merecedores de respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, através de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer ato degradante e desumano e que venham a lhe garantir condições de existência mínimas para uma vida saudável, propiciando e promovendo sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, com o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

ALMEIDA NETO (2005, p. 6), ressalta:

Quando a Constituição Federal elencou em seu art. 1º, III, a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da República, consagrou a obrigatoriedade da proteção máxima à pessoa por meio de um sistema jurídico-positivo formado por direitos fundamentais e da personalidade humana, garantindo assim o respeito absoluto ao indivíduo, propiciando-lhe uma existência plenamente digna e protegida de qualquer espécie de ofensa, quer praticada pelo particular, como pelo Estado.

A dignidade humana é apontada como elemento fundante dos direitos fundamentais, sendo assim, a efetivação da proteção da dignidade humana é base dos direitos fundamentais (ROMAR, 2015).

Segundo ROMITA (2005, p. 36):

Pode-se definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça.

Para CRISTOVA e GOLDSCHMIDT (2013, p. 200):

[...] “os direitos fundamentais são um produto cultural surgido ao longo de anos, resultado de movimentos organizados da sociedade em prol de conquistas humanitárias de condições mínimas de vida digna de pessoa humana”.

A preservação de uma vida digna, da sua identidade, a garantia à diversidade e a pluralidade da humanidade são elementos essenciais formadores dos direitos fundamentais (SOARES, 2009, p. 29).





No que diz respeito aos direitos de personalidade, “conceituam-se os direitos da personalidade como aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2002, p. 144).

Os direitos fundamentais e de personalidade tem ligação à existência da pessoa. Da tutela dos mesmos resulta a valorização de todas as atividades que a pessoa realiza, sendo que, essas atividades podem levar o indivíduo a atingir a felicidade, exercendo suas faculdades físicas ou psíquicas, sendo a felicidade, a razão de ser da existência humana (GONÇALVES, 2012).

Tendo em vista as modificações sociais, os danos concernentes à dignidade humana e aos direitos de personalidade no âmbito laboral são facilmente percebidos. Neste sentido, leciona PEREIRA (2003, p. 148-149):

Consequência do poder diretivo assegurado ao empregador é a sujeição do empregado, que assume dependência hierárquica perante o empregador. Há, portanto, manifesta assimetria de poder, circunstância que pode fomentar a exacerbação das faculdades próprias dos poderes de direção e disciplinar enfiados nas mãos do empregador, afetando, dentre outros, os direitos da personalidade do trabalhador.

Deste modo, o reconhecimento dos direitos fundamentais é elemento essencial nas relações trabalhistas, diante da valorização da integridade física, psíquica e moral do trabalhador. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais pressupõe que as normas são uma forma de organizar a convivência social, garantindo assim, os direitos individuais e coletivos, definindo ainda, a solução dos conflitos (SOARES, 2009).

Princípios e normas protecionistas no Direito do Trabalho

No entendimento de Sérgio Pinto Martins (2014), os princípios orientam a construção do ordenamento jurídico, norteiam a elaboração da regra, embasando-a e servindo de forma para sua interpretação. Ainda, nivelam valores e interesses conforme o seu peso e a ponderação de outros princípios conflitantes.

Ademais, nos dizeres de Romar (2015, p. 44), no âmbito do Direito do Trabalho, “os princípios têm função a criação, a aplicação e a interpretação do





Direito do Trabalho” ou possuem ainda, conforme leciona PLÁ RODRIGUEZ (2000, p. 43-44):

[...] função informadora (inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico); função normativa (atuam como fonte supletiva, no caso de ausência de lei; são meios de integração do Direito); e função interpretativa (operam como critério orientador do juiz ou do intérprete).

Nesta linha de raciocínio, existem os princípios constitucionais gerais e os princípios específicos do Direito do Trabalho.

No que diz respeito aos constitucionais gerais, a Constituição Federal de 1988 não enumerou os que tratam de Direito do Trabalho. Entretanto, existem no texto constitucional, inúmeros princípios que são aplicáveis às relações trabalhistas. Ainda, além das normas constitucionais voltadas especificamente ao trabalhador, têm-se as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as fontes normativas em diversas matérias do âmbito trabalhista.

Inicialmente, o art. 1º da Constituição Federal estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, os quais se destacam a dignidade humana (III) e os valores sociais do trabalho (IV).

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;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (BRASIL, 1988)

Desta forma, é incontestável que as normas trabalhistas devem ter como base o respeito à dignidade humana do trabalhador, visando os valores sociais do trabalho.

Neste sentido, pode-se observar a regra prevista no art. 193 da Constituição Federal, na qual “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Ainda, segundo Romar (2015), há que se destacar o art. 170 da Constituição Federal, no qual traz como princípios gerais da atividade econômica a valorização do trabalho, a justiça social, a função social da





propriedade (III, prevista também no art. 5º, XXIII, CF) e a busca do pleno emprego (VIII).

Verifica-se à aplicação ao Direito do Trabalho, o princípio da isonomia, previsto no art. 5º, caput e I, da Constituição Federal, e ainda, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (art. 5º, X, CF), a liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, CF), a liberdade de associação (art. 5º, XVII a XX, CF), a não discriminação (art. 5º, XLI e XLII, CF) (ROMAR, 2015).

A respeito da não discriminação no âmbito trabalhista, a Constituição Federal em seu art. 7º, veda a distinção de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI) e também há vedação de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII). (ROMAR, 2015).

Em relação aos princípios específicos do Direito do Trabalho, estes estão associados diretamente à proteção do trabalhador. Barros (2006, p. 168) leciona que os princípios de Direito do Trabalho são:

[...] “linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do Direito”.

Cumprido ressaltar o que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho acerca do assunto, in verbis:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira de que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943).

Sendo assim, partindo destes posicionamentos, adentramos aos breves comentários a respeito dos principais princípios do Direito do Trabalho, sendo estes: princípio protetor, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé.





De suma importância ao Direito do Trabalho, o princípio protetor é o critério orientador, “no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas.” (Romar, 2015, p. 47).

Este princípio fundamenta-se diante da proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação trabalhista, visando igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, atingindo uma isonomia substancial e verdadeira entre eles (ROMAR, 2015).

Sobre o tema, Plá Rodriguez (2000, p. 85) reconhece como o princípio mais importante do Direito do Trabalho e afirma:

Ao reconhecer a desigualdade natural das partes na relação de trabalho, o legislador inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável, ou seja, o Direito do Trabalho passou a responder ao propósito fundamental de nivelar desigualdades.

O princípio da irrenunciabilidade constitui-se “no reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor.” (Romar, 2015, p. 48).

Está inteiramente ligado à indisponibilidade, ou seja, refere-se à impossibilidade de que o trabalhador renuncie voluntariamente de direitos que lhe foram atribuídos pela legislação trabalhista, limitando assim, a sua autonomia de vontade.

No entendimento de Carla Teresa Martins Romar (2015, p. 48), “a adoção da irrenunciabilidade como regra geral decorre do fato de que a legislação trabalhista brasileira não contém previsão explícita sobre a permissão ou não da renúncia”.

Acerca deste assunto, há previsão na CLT, em seu art. 9º, restando claro no sentido de que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.” (BRASIL, 1943).

Por sua vez, “o princípio da continuidade da relação de emprego, fundamenta-se no fato de que nela está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar” (Romar, 2015, p. 49).





Plá Rodriguez (2000, p. 240), leciona que:

[...] “tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundando em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes”.

Portanto, quanto mais duradoura e sadia for a relação de emprego, maior será o equilíbrio pessoal e familiar do empregado, atingindo, conseqüentemente, um maior nível de desenvolvimento social.

Romar (2015, p. 49), afirma que, em relação ao princípio da primazia da realidade, encontra-se verificação dos fatos, da realidade e do caso concreto na relação de trabalho, sendo um instrumento na busca da verdade real.

Assim, havendo divergência entre a realidade dos fatos e a formalidade dos documentos, deve-se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade de fato mantida entre as partes prevalece sobre a sua concepção jurídica (ROMAR, 2015).

Nas palavras de Barros (2006, p. 173): “sendo, portanto, os fatos mais importantes que os documentos, evitando-se assim, possíveis fraudes realizadas pelo empregador”.

Plá Rodriguez (2000, p. 352) entende que:

[...] “em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle”.

O fundamento deste princípio tem por base não só a necessidade de proteção do trabalhador, mas, sobretudo, baseia-se na exigência de boa-fé, onde prevalecerá a verdade.

No que diz respeito ao princípio da razoabilidade é referência em todos os ramos do Direito, baseando-se em critérios de razão e justiça, ou seja, “nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem buscar a solução mais razoável para os conflitos dela advindos” (Romar, 2015, p. 50).

No tocante ao princípio da boa-fé, deverá abranger tanto o empregado como o empregador, sendo assim, a boa-fé é um elemento que deve estar presente não apenas na celebração no contrato de trabalho, mas também, na sua execução (ROMAR, 2015).





Ainda no conceito de Romar (2015), assim como o princípio da razoabilidade, o princípio da boa-fé não é exclusivo do Direito do Trabalho, apresentando-se como complemento aos demais princípios, objetivando a efetivação da proteção do trabalhador.

Em se tratando de normas em matéria trabalhista, a principal lei acerca de Direito do Trabalho, é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), editada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, reuniu legislações esparsas no período anterior a 1943 e suas posteriores modificações. Trata-se de um sistema que abrange não só o direito individual do trabalhador, mas também do coletivo e as normas do processo do trabalho (MARTINS, 2014).

De acordo com BARROS (2006), houve a necessidade de continuar assegurando as garantias trabalhistas, desta forma, impulsionou a criação de leis. Neste meio se destacam: a Lei nº 605/49, favorável ao repouso semanal remunerado; a Lei nº 5.859/72, do empregado doméstico; a Lei nº 5.889/73, do trabalhador rural; a Lei nº 6.019/74, do trabalhador temporário; a Lei nº 7.783/89, de greve; a Lei nº 8.036/90, do FGTS. Já os decretos-Legislativos promulgados pelo Congresso Nacional aprovam tratados, convenções e protocolos dos organismos internacionais, como da OIT, da ONU e da OEA.

Por sua vez, as sentenças normativas são decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) ou do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento dos dissídios coletivos. Assim sendo, por meio da sentença normativa em dissídio coletivo são criadas, modificadas ou extintas as normas e condições aplicáveis ao trabalho (BARROS, 2006).

Ademais, resta claro que além de orientar, os princípios e normas protegem as relações trabalhistas. Assim, qualquer que seja a fonte de Direito do Trabalho, esta tem como objetivo, a constituição do equilíbrio das relações.

Breves considerações sobre as espécies de Dano

Para De Plácido Silva (2009), a expressão dano deriva do latim *damnum* e tem por significado todo mal ou ofensa causado a outrem, da qual resulte uma deterioração ou destruição a alguma coisa dele ou gere um prejuízo ao seu patrimônio.

No entendimento de Sergio Pinto Martins (2008, p. 18):





É um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio jurídico da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra, etc.).

O dano divide-se em duas categorias, é visualizado sob a ótica patrimonial (material) e extrapatrimonial (moral). O dano material provoca considerável lesão ao patrimônio da vítima, de modo que é passível quantificá-lo e aferi-lo em valores pecuniários. Por sua vez, no dano moral mostra-se impossível a avaliação pecuniária do prejuízo, restando apenas a reparação, ao passo que há a afetação do ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima em decorrência da lesão aos seus direitos de personalidade (SILVA, 2011).

No que diz respeito aos danos extrapatrimoniais, Flaviana Rampazzo Soares (2009), observa que há um aumento significativo da proteção aos interesses imateriais da pessoa, não abrangendo somente o dano moral, mas todo e qualquer dano não patrimonial que seja juridicamente relevante ao livre desenvolvimento da personalidade, como o direito à integridade física, e às atividades realizadoras da pessoa, que tornam plena a sua existência.

O Ministro Maurício Godinho Delgado, entende que o intuito da reparação por dano moral seja “compensar o desapareço psíquico representado pela violação do direito à honra, liberdade, integridade física, saúde, imagem, intimidade e vida privada”.

No entanto, apesar de ser considerada espécie do dano moral, o dano existencial se distingue deste, uma vez que o dano moral tem repercussão íntima (padecimento da alma, dor, angústia, mágoa, sofrimento) e sua dimensão é subjetiva, não exigindo prova; ao passo que, para caracterização do dano existencial, haverá constatação objetiva (BEBBER, 2009, p. 30).

O dano moral reside no fato de ser essencialmente um sentir, enquanto que o dano existencial é caracterizado pela lesão em momento posterior, pois este é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que somente o tempo poderá caracterizar (SOARES, 2009, p. 46).

Ainda no mesmo sentido, em sentença proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio do Juiz Leonardo Tibo Barbosa Lima, da 4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo n. 0000033-





47.2015.503.0004, publicado em 18 de maio de 2015, este demonstra como o dano existencial vem sendo reconhecido:

O dano existencial tem ganhado contornos na jurisprudência como espécie de lesão a um projeto de vida, no qual a pessoa depositou sua realização pessoal como ser humano e que, ao perdê-lo, passa a sofrer com a sensação de vazio, a ponto de afetar sua vontade de viver em situações extremas. Trata-se de espécie de lesão que, embora afete direito extrapatrimonial, não se confunde com o dano moral, porque este incide sobre a personalidade, ofendendo a esfera íntima do indivíduo, ao passo que o dano existencial recai sobre um projeto frustrado, o qual gera sequelas existenciais.

Em se tratando de todas as espécies de danos, poderá haver cumulação destes, desde que comprovados os elementos, “tais como a existência do prejuízo, o ato ilícito do agressor e o nexo de causalidade entre as figuras” (FROTA, 2010, p. 275) ainda, no caso no dano existencial, comprovar-se-á os elementos que serão abordados posteriormente, sendo estes: “dano ao projeto de vida” e “dano à vida de relações”.

Nesta linha de raciocínio, na concepção de LORA (2013, p. 21), no âmbito do Direito do Trabalho:

O dano existencial pode estar presente na hipótese de assédio moral. Este, sabidamente, compromete a saúde do trabalhador, que apresenta, segundo as pesquisas, desde sintomas físicos, que incluem dores generalizadas, dentre outros males, até sintomas psíquicos importantes, com destaque para distúrbios do sono, depressão e ideias suicidas. O evento, além de causar prejuízos patrimoniais, pelo comprometimento da capacidade laboral, pode ensejar sofrimento, angústia, abatimento (dano moral) e também prejuízos ao projeto de vida, às incumbências do cotidiano, à paz de espírito (dano existencial).

Dano Existencial

Para Lora (2013, p. 19), foi “através da doutrina italiana, que se deu início à construção de nova modalidade de responsabilidade civil, incluindo uma nova espécie nos danos indenizáveis”.

A inexistência de previsão legal para a reparação do dano imaterial decorrente de ato ilícito civil levou a doutrina italiana, nos anos 60, a classificar essa nova espécie de dano injusto à pessoa, denominando de dano à vida de relação, consistente na ofensa física ou psíquica a uma pessoa, impedindo de





usufruir as benesses propiciadas por atividades recreativas (ALMEIDA NETO, 2005).

Foi por meio da sentença 500, de 22 de julho de 1999, proferida pela Corte de Cassação Italiana, que houve o reconhecimento do referido dano pelo Poder Judiciário, decorrente da nova tendência doutrinária, na medida em que a pretensão indenizatória fundada na injustiça do dano e na lesão foi constitucionalmente recepcionada (LORA, 2013). Ainda, em segundo momento, a mesma Corte proferiu a sentença 7.713, de 07 de junho de 2000, no qual reconheceu expressamente o dano existencial. Lora (2013) registra que, no caso deste julgado, o pai foi condenado a ressarcir o filho, em razão da conduta omissiva do genitor, que resistiu ao adimplemento das prestações alimentícias, somente vindo a efetuar o pagamento anos depois do nascimento do filho e em razão da determinação judicial, de modo que ofendeu o direito do autor de ser tratado com a necessária dignidade e comprometendo seu desenvolvimento.

Como visto, o dano existencial pode ser conceituado como um dano que modifica o cotidiano da vítima, introduzindo um “fazer” ou um “não fazer” nos hábitos e nas formas de relacionamento com o mundo externo, prejudicando assim, sua realização pessoal e comprometendo sua capacidade de gozar plenamente sua própria vida em todas as suas potencialidades (SOARES, 2009).

Ainda no conceito de SOARES (2009, p. 44), considera-se uma limitação prejudicial, uma alteração relevante da qualidade de vida,

[...] é a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina.

Nos dizeres de Amaro Alves de Almeida Neto (2005, p. 33):

O ofendido é privado de um direito fundamental constitucionalmente assegurado, o direito de fazer ou deixar de fazer o que bem entender, desde que, evidentemente, respeitando o direito do próximo. [...] Essa é, portanto, a explicação do dano existencial: toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto de





vida, seja físico, psíquico ou social. Submetido ao regramento social, o indivíduo tem o direito de respeitar e o direito de ser respeitado, porque antologicamente livre, apenas sujeito às normas legais e de conduta. O ser humano tem direito de programar o transcorrer de sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência de ninguém [...].

Contribuindo com o conceito do dano existencial em recente julgado, o Desembargador Luiz Otavio Linhas Renault do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, se posicionou da seguinte forma:

O dano existencial decorre de toda e qualquer lesão apta a comprometer, nos mais variados sentidos, a liberdade de escolha da pessoa humana, inibindo a sua convivência familiar/social e frustrando o seu projeto de vida. (Proc. nº 0001073-93.2014.5.03.0135-RO. Relator: desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. Publicação: 22/05/2015).

No mesmo sentido, a Juíza Ana Maria Espí Cavalcanti, titular da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, leciona que:

O instituto do dano existencial consiste no prejuízo sofrido pelo obreiro, em decorrência de excessivas demandas do trabalho, nas diversas esferas de sua vida privada, interações social e familiar, lazer, desenvolvimento acadêmico e demais projetos de vida". (Proc. nº 0001718-15.2014.5.03.0137. Sentença da juíza Ana Maria Espí Cavalcanti. Publicação: 30/04/2015).

O dano existencial constitui uma espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à vítima, a impossibilidade de executar, prosseguir ou reconstruir o seu projeto de vida e, também, a dificuldade de retomar a sua vida relação (FROTA, 2013).

No Brasil, o reconhecimento do dano existencial, fundamenta-se nos dispositivos constitucionais que consagram o princípio da ressarcibilidade dos danos extrapatrimoniais (LORA, 2013), sendo estes, os arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal:

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;

[...]

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;

[...]. (BRASIL, 1988).

Neste sentido, o Código Civil também traz amparo à indenização do dano existencial, conforme se extrai o disposto nos arts. 12, caput, 186 e 927:

Art. 12. Pode-se exigir que cesse ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002).

De acordo com tais dispositivos, estes, são aplicáveis no âmbito laboral, em razão da previsão contida no art. 8º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza a aplicação subsidiária do direito comum ao Direito do Trabalho (LORA, 2013, p. 22).

O Dano Existencial nas relações de trabalho

No entendimento de BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA (2013, p. 30), 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 impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.





Em se tratando de danos desse gênero, o ofendido sente-se privado dos direitos fundamentais plenamente assegurados, sendo estes, o direito à liberdade e à dignidade humana (ALMEIDA NETO, 2005).

O dano ora em estudo, segundo Flaviana Rampazzo Soares (2009), possui a capacidade de atingir inúmeros aspectos da vida do indivíduo, tais como: atividades biológicas de subsistência; relações afetivo-familiares; relações sociais; atividades culturais e religiosas; atividades recreativas e outras atividades realizadoras, ao modo que toda pessoa possui o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais, ou lazer, etc.

Ainda, no consentimento de SOARES (2009, p. 76), outra forma incontestável de dano existencial consiste em submeter determinado trabalhador à condição degradante análoga à escravidão. Conforme pondera a autora,

As condições de vida aviltantes que, normalmente, são impostas a tais trabalhadores também integram o dano existencial, pois não há como alguém manter uma rotina digna sob tais circunstâncias.

Relacionando-se aos direitos constitucionais, o julgamento do Recurso Ordinário n. 00124-2013-150-03-00-6, de 22 de janeiro de 2014, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ressalta que a configuração do dano existencial ocorre quando os direitos ao lazer e ao descanso, garantidos pelos art. 6º da Constituição Federal são violados, no momento em que são direitos fundamentais ligados ao emprego. Continua o julgado “a prorrogação excessiva da jornada de trabalho configura ato ilícito, justificando a indenização pelos danos causados, que são chamados de danos existenciais”.

Cumprе mencionar que, na esfera judicial trabalhista, ocorre o acolhimento do dano, conforme julgado proferido em 14 de março de 2012, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, conforme ementa:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRAEXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extraexcedentes do limite legal relativo à quantidade de





horas extras, resta configurado o dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade humana decorre ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido. (0000105-14.2011.5.04.0241 RO. TRT/4ª Região. 1ª turma. Relator Desembargador José Felipe Ledur).

O relator Desembargador José Felipe Ledur reiterou que:

A prestação de horas extras não representa, em regra, dano imaterial/existencial. Na verdade, é o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de dias horas extras diárias, tido como parâmetro tolerável, é que representa afronta aos direitos fundamentais do trabalhador e uma forma de aviltamento do mesmo. Portanto, é o trabalho prestado em jornadas extenuantes que autorizam a conclusão de ocorrência do dano *in re ipsa*.

Importante mencionar ainda, a visão do referido togado:

Os direitos fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição de 1988, dentre eles o disposto no inciso XII (duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho) e no inciso XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança) são concreções de valores e normas de caráter principiológico e correspondem a uma decisão jurídico-objetiva de valor adotada pela Constituição. Esta prevê valores e princípios, dentre outros, no Preâmbulo (e.g., a asseguaração do exercício dos direitos sociais, da liberdade e do bem-estar), no art. 1º, III e IV (dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa), e no rol dos direitos sociais elencados no art. 6º (e.g., o direito à saúde, ao trabalho, ao lazer e a segurança). Do princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo dos direitos fundamentais em geral, decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele abarcado o desenvolvimento profissional mencionado no art. 5º, XIII, da Constituição, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores. Finalmente, esses valores e princípios vinculam não só o Estado (eficácia vertical dos direitos fundamentais), mas também o empregador/organização econômica (eficácia horizontal dos direitos fundamentais ou eficácia em face dos particulares).





Ainda, neste sentido, em se tratando de jornadas excedentes, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ao julgar processo movido por motorista em face de uma empresa em Curitiba, se pronunciou no sentido de que “a longa jornada de trabalho que afeta a vida pessoal do trabalhador merece indenização por dano existencial”. Senão vejamos o acórdão:

DANO EXISTENCIAL. DANO MORAL. DIFERENCIAÇÃO. CARGA DE TRABALHO EXCESSIVA. FRUSTRAÇÃO DO PROJETO DE VIDA. PREJUÍZO À VIDA DE RELAÇÕES. [...] Caracteriza-se o dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal, nos termos dos artigos 6º e 226 da Constituição Federal. O trabalho extraordinário habitual, muito além dos limites legais, impõe ao empregado o sacrifício do desfrute de sua própria existência e, em última análise, despoja-o do direito à liberdade e à dignidade humana. Na hipótese dos autos, a carga de trabalho do autor deixa evidente a prestação habitual de trabalho em sobrejornada excedente ao limite legal, o que permite a caracterização de dano à existência, eis que é empecilho ao livre desenvolvimento do projeto de vida do trabalhador e de suas relações sociais. Recurso a que se dá provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano existencial (TRT-PR-28161-2012-028-09-00-6-ACO-40650-2013 - 2ª. TURMA, Relator: ANA CAROLINA ZAINA, Publicado no DEJT em 11-10-2013).

Assim, as restrições e privações que muitas vezes são impostas, modificam, de forma prejudicial, a rotina do trabalhador, principalmente, no horário em que estão diretamente envolvidos na atividade laboral para a qual foram incumbidos (SOARES, 2009).

Contudo, são necessários elementos próprios para constituir o dano existencial, além do prejuízo, ato ilícito e o nexo de causalidade.

Elementos do Dano Existencial

O dano existencial apresenta-se sob dois elementos especiais: “dano ao projeto de vida” e “dano à vida de relações”.

Acerca do assunto, Hidemberg Alves da Frota (2010, p. 275) ressalta que:

Podem resultar em dano existencial incidentes cuja repercussão seja de tamanha magnitude a ponto de inviabilizar relacionamentos de cunho familiar, afetivo-sexual ou profissional





(dano à vida de relações) e/ou fulminar metas e objetivos de importância vital à autorrealização (dano ao projeto de vida), resultando no esvaziamento da perspectiva de um presente e futuro minimamente gratificante.

O dano ao projeto de vida, para Bebbler (2009), associa-se com aquilo que determinada pessoa decidiu fazer com sua vida. Conforme conceitua o aludido autor, o ser humano, busca sempre extrair o máximo de seu potencial, o que o leva a projetar o futuro e realizar escolhas visando à realização do projeto de vida. Sendo assim, qualquer fato injusto que frustrasse esse destino, impedindo sua realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado dano existencial.

O dano à vida de relações, por sua vez, apresenta-se em casos que, o prejuízo sofrido, venha a atingir as suas relações interpessoais. Neste sentido, Amara Alves de Almeida Neto (2005, p. 68) leciona:

Quanto à vida de relação, o dano resta caracterizado, na sua essência, por ofensa física ou psíquica, que impeçam alguém de desfrutar total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas diversas formas de atividades recreativas e extralaborativas, tais quais: a prática de esportes, o turismo, a pesca, o mergulho, o cinema, o teatro, as agremiações recreativas, entre outras. Essa vedação interfere decisivamente no estado de ânimo do trabalhador atingindo, conseqüentemente, o seu relacionamento social e profissional. Reduz com isso suas chances de adaptação ou ascensão no trabalho o que reflete negativamente no seu desenvolvimento patrimonial.

[...]

Indica a ofensa física ou psíquica a uma pessoa que determina uma dificuldade ou mesmo impossibilidade do seu relacionamento com terceiros, o que causa uma alteração indireta na sua capacidade de obter rendimentos.

Nas palavras de FROTA (2010, p. 277):

O prejuízo à vida de relação, diz respeito ao conjunto de relações interpessoais, nos mais diversos ambientes e contextos, que permite ao ser humano estabelecer a sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla e saudável, ao comungar com seus pares a experiência humana, compartilhando pensamentos, sentimentos, emoções, hábitos, aspirações, atividades e afinidades, e crescendo, por meio do contato contínuo (processo de diálogo e dialética) em torno da diversidade de ideologias, opiniões, mentalidades, comportamentos, culturas e valores ínsitos à humanidade.





Neste ponto específico, o dano à vida de relação não afeta somente a vida do trabalhador, mas também, traz afronta à preceito constitucional, no tocante às relações familiares, expressamente disposto no art. 226, caput da Constituição Federal: “a entidade familiar, base da sociedade, tem especial proteção do estado”. Ainda, dispõe o art. 227: “é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar”.

Entende-se que não há projeto de vida sem a vida de relações, as pessoas têm a necessidade de interação, de modo que sejam planejados, materializados e adaptados os seus objetivos, suas metas e atividades a ponto de dar propósito às suas vidas (FROTA, 2010).

Com efeito, necessário ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho, entende que o dano existencial busca a preservação da existência social e do projeto de vida do trabalhador. Por meio do julgamento de Recurso de Revista n. 727.76.2011.5.24.0002, o relator Hugo Carlos Scheuermann, ressaltou que a lesão decorrente da conduta patronal ilícita, viola o direito da personalidade do trabalhador, constituindo do dano existencial.

DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. [...] 3. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexos de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente das diversas formas de relações sociais fora do ambiente do trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja, que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. 4. Na hipótese dos autos, a reclamada deixou de conceder férias à reclamante por dez anos. A negligência por parte da reclamada, ante o reiterado descumprimento do dever contratual, ao não conceder férias por dez anos, violou o patrimônio jurídico personalíssimo, por atentar contra a saúde física, mental e a vida provada da reclamante (TST – RR n. 727.76.2011.5.24.0002, 1ª Turma, Relator Hugo Carlos Scheuermann, Publicação 28.6.2013).





No caso em tela, em face da negligência da empresa, ante o descumprimento do dever contratual ao não conceder férias por dez anos, houve violação do patrimônio jurídico personalíssimo do trabalhador. Na visão do referido togado, o dano existencial:

Consiste no dano ao patrimônio jurídico personalíssimo, aqueles ligados à vida privada e à intimidade. O dano existencial ou à existencialidade teria todos os aspectos do dano moral, mas abriria uma nova vertente ao particularizar o dano na frustração do trabalhador em não realizar um projeto de vida e no prejuízo das relações sociais e familiares, em razão da privação do seu direito ao descanso.

Portanto, para que haja a constituição do prejuízo do ponto de vista do dano existencial, necessário que o ilícito tenha ocasionado à vítima do dano a abusiva privação de componente significativo de seu “projeto de vida” e “vida de relação”.

Da quantificação do Dano Existencial

No tocante ao valor da indenização, a fixação será arbitrada pelo juiz diante da avaliação mais prudente, levando em consideração as circunstâncias do caso concreto e as previstas em lei, embasando uma indenização que amenize e suprima o sofrimento experimentado pela vítima do dano existencial. A regra legal sobre a matéria encontra previsão no art. 944 do Código Civil, determinando que a indenização deva corresponder à extensão do dano, ou seja, a medida da indenização é a medida do dano. Sendo uma situação de equidade, que não se dará ao ofendido nem mais nem menos do que sofreu na perda (SOARES, 2009).

O desembargador José Felipe Ledur, em julgamento do Recurso Ordinário nº 105-14.2011.5.04.0241, sugere alguns parâmetros à fixação do *quantum* indenizatório do dano existencial:

A condenação em reparação de dano existencial deve ser fixada considerando-se a dimensão do dano e a capacidade patrimonial do lesante. Para surtir um efeito pedagógico e econômico, o valor fixado deve representar um acréscimo considerável nas despesas da empresa, desestimulando a reincidência, mas que preserve a sua saúde econômica.

Júlio César Bebbber (2009, p. 29), destaca alguns elementos que devem ser observados pelo julgador quanto à aferição do dano existencial:





a) A injustiça do dano. Somente o dano injusto poderá ser considerado ilícito; b) a situação presente, os atos realizados (passado) rumo à consecução do projeto de vida e a situação futura com a qual deverá resignar-se a pessoa; c) a razoabilidade do projeto de vida. Somente a frustração injusta de projetos razoáveis (dentro de uma lógica do presente e perspectiva de futuro) caracteriza dano existencial. Em outras palavras: é necessário haver possibilidade ou probabilidade de realização do projeto de vida; d) o alcance do dano. É indispensável que o dano injusto tenha frustrado (comprometido) a realização do projeto de vida (importando em renúncias diárias) que, agora, tem de ser reprogramado com as limitações que o dano impôs.

Portanto, para que seja efetiva a função compensatória e pedagógica, de modo que o praticante da conduta lesiva não torne a cometê-lo, o julgador deverá fixar a indenização com base nos critérios resguardados na legislação.

Procedimentos Metodológicos

Os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento do presente artigo classificam-se em método dedutivo, através de abordagem qualitativa e pesquisa exploratória.

Referente ao método foi empregado o dedutivo, ou seja, iniciou-se de forma generalizada mediante o estudo jurisprudencial e doutrinário e concluiu-se com preposições particulares, neste caso, a possibilidade de indenização por dano existencial.

No que diz respeito à pesquisa, utilizou-se a abordagem qualitativa de forma exploratória, visando o entendimento e a verificação da possibilidade de indenização decorrente do dano existencial, permitindo assim, uma maior familiaridade com o tema.

A pesquisa foi realizada mediante documentação indireta, onde, preliminarmente, foram colhidas informações acerca do assunto, utilizando-se de entendimentos doutrinários, análise jurisprudencial e resoluções.

Por fim, quanto ao procedimento, este é bibliográfico, por meio de consulta em livros, para analisar entendimentos doutrinários sobre os assuntos abordados neste artigo.

Considerações Finais





Em linhas gerais, sabe-se que a evolução do trabalho foi lenta, apesar de ocupar posição primordial na sociedade. Houve um marco histórico com sua consolidação e a constitucionalização do reconhecimento acerca dos direitos sociais.

Neste contexto, não se pode olvidar que nos dias atuais, em face da evolução da sociedade, os direitos fundamentais, relacionados com o princípio da dignidade humana e os direitos de personalidade, assumiram novos traços, servindo a evitar que lesões ocorressem e a fundamentar reparações de condutas ilícitas, neste caso, atos ilícitos dos empregadores.

Inicialmente, o dever de reparação voltava-se apenas aos danos materiais. Foi por meio da Constituição Federal de 1988, que os danos imateriais (extrapatrimoniais) foram concebidos de maneira ampla, tratando apenas do dano moral.

O centro deste estudo baseou-se na construção pela doutrina italiana da nova espécie de dano moral, sendo este, o dano existencial. A distinção de ambos ocorre ao passo que o dano existencial caracteriza-se pela renúncia a uma atividade concreta, de modo que estejam presentes os elementos comprobatórios, sendo “o dano ao projeto de vida” e “o dano à vida de relação”, no momento em que, o dano moral se limita a uma aflição ou mágoa, sendo subjetiva a sua comprovação.

A proposta do presente artigo foi observar como o Judiciário Trabalhista vem reconhecendo o dano existencial, diante de sua novidade no meio jurídico. Com base no estudo exposto, apesar de não tê-lo esgotado, ante suas implicações e amplitude, visto que o dano existencial abrange não somente as jornadas excedentes, conforme foi discutido, mas também podendo ensejar em doenças ocupacionais, é visível que a conduta patronal decorrente da inobservância dos direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, constitui graves prejuízos a estes.

Sendo assim, para a doutrina e jurisprudência trabalhista, o reconhecimento dessa nova categoria de dano visa, sobretudo, evidenciar seu caráter pedagógico à conduta patronal ilícita, de modo a restabelecer o equilíbrio social.

Entretanto, com o reconhecimento crescente do dano existencial pelo Judiciário Trabalhista, visto pela sua relevância e pelo tratamento indispensável





ao princípio da dignidade humana, há a necessidade de devida cautela pelo julgador, devendo ser adequadamente interpretado, evitando assim, que esse instrumento de tutela perca sua credibilidade. Para atender os fins da reparação, deve haver a ponderação das circunstâncias do caso concreto e daquelas previstas em lei, fixando o *quantum* indenizatório necessário a desestimular a reincidência dessas condutas ilícitas e compensar o prejuízo sofrido pelo trabalhador, no momento em que não enseje em excessos ao onerar o ofensor e sem enriquecer o vitimado.

Desta forma, pode-se concluir que o presente trabalho traz um resultado positivo quanto ao problema inicialmente proposto, sendo comprovado através dos meios utilizados para a pesquisa, que há o reconhecimento do dano existencial na esfera trabalhista, sendo amparado e substanciado nos direitos fundamentais e de personalidade e ainda, pelo princípio da dignidade da pessoa humana, incumbindo à preservação dos direitos do trabalhador.

Sendo assim, encerra-se a pesquisa com a motivação de que a mesma sirva como contribuição para novos estudos relacionados a este tema, tendo em vista os julgados recentes proferidos a cada dia e sua relevância no atual cenário econômico.

Referências

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial** – A tutela da dignidade da pessoa humana. [S.l.: s.n.], 2005. Disponível em: <<http://mp.sc.gov.br/portal/page>>. Acesso em: 12 out. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BEBBER, Júlio Cesar. **Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações**. São Paulo: LTr, 2009.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**. Revista Eletrônica TRT do Paraná, Curitiba, v. 22, p. 26-51, set. 2013.

BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2002.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 1891.

Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 18 ago. 2016.





_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 1934.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 1937.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 18 ago. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1967.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 18 ago. 2016.

_____. **Constituição da república federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. **Decreto n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 19 out. 2016.

_____. **Decreto n. 1.637, de 05 de janeiro de 1907.** Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=39601&norma=55323>>. Acesso em: 19 out. 2016.

_____. **Decreto n. 5.452, de 01 de maio de 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 18 ago. 2016.

_____. **Decreto n. 979, de 06 de janeiro de 1903.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em: 19 out. 2016.

_____. **Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972:** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.

_____. **Lei n. 5.889, de 08 de junho de 1973:** dispõe normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.

_____. **Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974:** dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.

_____. **Lei n. 605, de 05 de janeiro de 1949:** dispõe sobre repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.

_____. **Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989:** dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.





_____. **Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990**: dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Proc. nº 0000033-47.2015.503.0004**. Juiz Leonardo Tibo Barbosa Lima. Publicado em 18 de maio 2015. Disponível em:
<<http://trt3jus.br>>. Acesso em 20 out. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso de Revista nº 28161-2012-028-09-00-6-ACO-40650-2013**. Relatora Ana Carolina Zaina, Julgado em 01 out. 2013. Disponível em: <<http://trt9.jus.br>>. Acesso em: 24 out. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário 0001073-93.2014.5.03.0135**. Relator Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. Publicado em 22 de maio 2015. Disponível em: <<http://trt3.jus.br>>. Acesso em 20 out. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 00124-2013-150-03-00-6**. Julgado em 22 jan. 2014. Disponível em: <<http://trt3.jus.br>>. Acesso em: 23 out. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Sentença proc. nº 0001718-15.2014.503.0137**. Juíza Ana Maria Espí Cavalcanti. Publicado em 30 abr. 2015. Disponível em: <<http://trt3.jus.br>>. Acesso em: 20 out. 2016.

_____. Tribunal Regional Federal. **Recurso Ordinário nº 105-14.2011.5.04.0241**. Relator Desembargador José Felipe Ledur. Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 217600-28.2009.5.09.0303**. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. Diário eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 3 out. 2012. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 04 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 727.76.2011.5.24.0002**. Relator Hugo Carlos Scheuermann. Julgado em 19 jun. 2013. Disponível em <<http://tst.jus.br>>. Acesso em: 23 out. 2016.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A evolução histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil**. 2013. Disponível em:
<<http://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 12 out. 2016.

CRISTOVA, Karine Gleice; GOLDSHMIDT, Rodrigo. **As doenças ocupacionais no meio ambiente de trabalho dos frigoríficos e o descumprimento dos direitos fundamentais sociais. Direito do Trabalho efetivo**. São Paulo: LTr, 2013.

FERRARI, Irany. História do trabalho. In: FERRARY, Irany; SILVA FILHO, Ives Gandra Martins da (Orgs.). **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções Fundamentais sobre o dano existencial**. v. 24. Belo Horizonte: Revista Ciência Jurídica, 2010.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil. Parte Geral**. São Paulo: Saraiva, v. 1, 2002.





GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **O Dano existencial no Direito do Trabalho**. Revista Eletrônica TRT do Paraná, Curitiba, v. 22, p. 10-25, set. 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. Apontamentos sobre a aplicação nas Normas de Direito Fundamental nas Relações Jurídicas entre particulares. In: BARROSO, Luís Roberto (organizador). **A nova interpretação constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Maria Teresa Martins. **Direito do Trabalho esquematizado**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 9 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 28 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SILVA, Patrick Lendl. **Fatos Jurídicos: teoria e prática**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

