

REFLEXÕES SOBRE O DANO MORAL COLETIVO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO*

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz

Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

ANTONIO, Patricia Dias

Faculdade Santa Lúcia
patricia@oliveirabarreto.adv.br

RINALDI, Juliana

Faculdade Santa Lúcia
juliana.segueros@hotmail.com

RESUMO

O dano moral coletivo nas relações de trabalho ocorre nas situações em que os direitos sociais trabalhistas, individuais homogêneos, difusos ou coletivos, não são respeitados, seja pelos empregadores ou pelos trabalhadores, com a consequente ofensa do bem extrapatrimonial de um dos grupos. A aceitação da reparabilidade do dano moral coletivo nas relações de trabalho não é unânime, mas é admitida pela maioria da doutrina e da jurisprudência. O dano moral coletivo pode ocorrer em três fases: na pré-contratual, na vigência do contrato e na pós-contratual. A competência para julgar a ação é da Justiça do Trabalho e seu processamento na modalidade coletiva tem o objetivo de evitar o ajuizamento de ações individuais, facilitando o acesso ao Judiciário e contribuindo para a celeridade processual. O objetivo do

*Artigo adaptado de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Faculdade Santa Lúcia em dezembro de 2009, originalmente intitulado *O dano moral coletivo na relação de trabalho*, da discente Juliana Rinaldi, sob orientação de Prof. Dr. Helcio Luiz Adorno Júnior, e com a participação de Patricia Dias Antonio.

presente estudo é evidenciar esses aspectos favoráveis da tramitação da ação de reparação por danos morais sob o enfoque coletivo.

PALAVRAS-CHAVE: *Relação de Trabalho; dano moral coletivo; competência; reparação.*

INTRODUÇÃO

O presente artigo é destinado ao estudo do dano moral coletivo nas relações de trabalho. Serão destacados aspectos materiais e processuais ligados ao tema, entre os quais as situações caracterizadoras do dano moral coletivo, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações que buscam sua reparação e os prazos prescricionais para sua propositura.

Diante da ausência de disciplina legislativa própria no direito do trabalho, notadamente para a solução dos conflitos que envolvem direitos transindividuais, torna-se necessária a busca de soluções junto ao direito civil, com a aplicação da teoria da responsabilidade civil.

Assim, serão estudados a relação coletiva de trabalho e seus sujeitos, os pressupostos necessários para a ocorrência da obrigação de indenizar, as formas de solução dos conflitos coletivos e a influência da ação coletiva na celeridade processual e na distribuição da justiça social.

Pretende-se mostrar que os atos que atingem a moral coletiva dos empregados não são justificáveis pelo simples argumento da subordinação entre as partes no contrato de trabalho. A reparação de danos desta espécie é plenamente possível e precisa ser levada a efeito para o respeito recíproco à dignidade dos sujeitos das relações de trabalho. O trâmite das ações que buscam o ressarcimento dessa espécie de dano sob a modalidade coletiva tem resultados positivos para os jurisdicionados, consagrando os princípios da economia e da celeridade processuais.

2. ELEMENTOS DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

As relações jurídicas trabalhistas podem ser classificadas em dois grandes grupos, a saber, individuais e coletivas, conforme os interesses dos sujeitos nelas envolvidos. Destas relações podem advir conflitos, que muito provavelmente terão a mesma natureza dos interesses de seus sujeitos, ou seja, serão individuais se envolverem pessoas singularmente consideradas, ou coletivos, se estiverem em contraposição grupos ou coletividades.

2.1. DISTINÇÕES DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

As relações de trabalho são gênero do qual as relações de emprego são espécies. Schiavi (2008, p.79) define a relação de trabalho como:

[...] O trabalho prestado por conta alheia em que o trabalhador (pessoa física) coloca em caráter preponderantemente pessoal, de forma eventual ou não eventual, gratuita ou onerosa, de forma autônoma ou subordinada, sua força de trabalho em prol de outra pessoa (física ou jurídica, de direito público ou privado), podendo o trabalhador correr ou não o risco da atividade que desempenhará [...]

No campo do direito do trabalho, as relações de emprego, que são os liames que geram o contrato de trabalho e atraem a incidência das regras da Consolidação das Leis do Trabalho, podem ser individuais e coletivas. Aquelas têm como sujeitos o empregado e o empregador e por objeto a prestação de trabalho subordinado, contínuo e remunerado. A presença do vínculo de emprego é fundamental para que se caracterize a relação de emprego. As relações coletivas de trabalho, por outro lado, são as que têm como sujeitos os sindicatos ou grupo de trabalhadores e empregadores, que são constituídos com a finalidade da defesa dos interesses de seus membros (NASCIMENTO, 2011). Segue a definição de Mazzoni (1977, p. 1206), *apud* Nascimento (2011, p. 1261):

[...] Relação coletiva de trabalho é a relação jurídica constituída entre dois ou mais grupos, respectivamente de empregadores e trabalhadores, sindicalmente representados, ou então entre um empresário e um sindicato ou mais sindicatos de trabalhadores para regular as condições de trabalho dos sócios representados e o comportamento dos grupos visando ordenar as relações de trabalho ou os interesses coletivos dos grupos. [...]

A estrutura destas relações é baseada na pluralidade dos sujeitos e no interesse coletivo dos grupos de trabalhadores e de empregadores. Não são individuais, pois o que se busca sempre é o interesse do grupo (MARTINS, 2005).

Podem ser classificadas, quanto aos sujeitos, como sindicais ou não sindicais, sendo aquelas bilaterais, quando ambas as partes são entidades sindicais, ou unilaterais, quando apenas uma delas tem essa natureza. As relações não sindicais são as que ocorrem entre os sujeitos não investidos de representação sindical, como nos casos das representações de trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados (artigo 11 da Constituição

de 1988)¹ e das comissões de trabalhadores constituídas para negociação direta com a empresa na omissão dos sindicatos (artigo 5º da Lei nº 7.783/89²).

As relações coletivas podem, ainda, ser classificadas como econômicas, sociais e legais. Os instrumentos comumente utilizados nessas relações são as greves e as negociações coletivas. Seu fundamento constitucional é o princípio da liberdade de associação. Para que ocorra essa liberdade, é preciso que haja autonomia coletiva dos particulares, contemplada pela ordem jurídica pluralista, que garante a livre atuação dos grupos para organizações interna e externa e para que se relacionem entre eles (MAGANO, 1993).

2.2. REGRAMENTO E SUJEITOS DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O direito sindical, também denominado direito coletivo do trabalho, regra essas relações jurídicas, nas quais os sujeitos figuram em função do grupo social a que pertençam. Os interesses envolvidos nas relações coletivas de trabalho são abstratos e identificáveis *a posteriori*, quando se tornarem imediatos e concretos em função dos indivíduos que pertençam ao grupo ou possam nele ingressar.

O regramento das relações coletivas de trabalho, que pode se dar entre empregadores e organização de trabalhadores ou entre grupos profissionais e patronais, visa priorizar o interesse coletivo das categorias, as condições de trabalho aplicáveis aos seus integrantes e os demais assuntos de interesse dos grupos (NASCIMENTO, 2009).

Nas relações coletivas de trabalho, os sujeitos são as categorias de trabalhadores e de empregadores ou a empresa isoladamente. Aquelas podem ser representadas pelos sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, delegados sindicais e comissões de representantes de trabalhadores nas empresas, entre outros órgãos de representação coletiva. Segundo Nascimento (2009, p. 431-432):

[...] Os sujeitos das relações coletivas não são as pessoas individualmente consideradas e determinadas. O sujeito é o

¹ Artigo 11 da Constituição de 1988: 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.

² Artigo 5º da Lei nº 7783/89: A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

grupo. Nesse sentido é que se fala que o grupo é constituído de pessoas abstratamente consideradas. Isso deve ser compreendido não na sua literalidade. Significa a indeterminação, a não-individualização de cada participante. O que aparece é o grupo, que pode ser maior ou menor em cada caso. [...]

No ordenamento jurídico brasileiro, as categorias seguem o modelo do sindicato único, denominado unicidade sindical. É a exigência legal de que haja somente uma entidade sindical representativa de um grupo de trabalhadores ou de empresas em um determinado espaço territorial naquela categoria. Essa área geográfica deve ser, no mínimo, a de um município (artigo 8º, II, Constituição de 1988).

Aos sindicatos também é autorizada, por lei, a substituição processual, para que possam reivindicar em nome próprio, mas pelos trabalhadores, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento de determinados direitos. Facilita o acesso à Justiça, na medida em que não individualiza os interessados e evita represálias, tornando mais ágeis as decisões dos Tribunais e possibilitando a redução do número de ações individuais (ADORNO JÚNIOR; CARDOZO; DIAS; MESTRINEL, 2013).

O dano moral coletivo, especificamente, pode ser denunciado pelas entidades sindicais ou pelo Ministério Público do Trabalho, via ação civil pública, que “terá por objeto a defesa de interesses difusos e coletivos (art. 129, II, da Lei Fundamental) quando forem desrespeitados direitos trabalhistas previstos constitucionalmente” (MARTINS, 2007, p. 551). Trata-se de ação de natureza coletiva, que visa afastar a ameaça ou a lesão material ou moral nessas situações, com a tutela de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos (MEDEIROS NETO, 2007).

3. CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

É natural que das relações jurídicas decorram os conflitos, os quais, se forem referentes a interesses de grupos de trabalhadores ou de empresas, serão classificados como coletivos. Há diferentes formas de solucioná-los, que podem contar ou não com a participação de um terceiro estranho ao conflito.

3.1. CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO

A palavra conflito vem de *conflictus*, que significa combater. É a divergência em face de algum interesse e será coletiva se for do grupo. Pretende-se a tutela de um interesse em contraposição a interesse de outra

pessoa e diante de sua oposição, seja por lesão ou por contestação (CARNELUTTI, 1999).

Os conflitos também são denominados controvérsias ou dissídios. Embora essas expressões muitas vezes apareçam como sinônimas, têm acepções jurídicas diferentes. O conflito, em sentido amplo, é a divergência de interesses, como no caso da greve ou do locaute. Já a controvérsia é o conflito que se encontra em fase de solução extrajudicial, como por conciliação, por mediação ou por arbitragem. O dissídio, por fim, é a submissão do conflito ao Poder Judiciário e a ação pode ser classificada como individual ou coletiva, conforme sua natureza (MAGANO, 1993).

O conflito coletivo é o dissenso entre um grupo de trabalhadores e o empregador ou grupo de empregadores e tem como objeto a realização de um interesse coletivo. Pode ser materializado de diferentes formas, como greve, locaute, boicote e sabotagem, das quais as três últimas são vedadas pela legislação brasileira (NASCIMENTO, 2011).

Nascimento (2011) define greve como direito individual de exercício coletivo e que se manifesta como autodefesa. As greves podem ser classificadas como legais ou ilegais, com ou sem abuso de direito, conforme os ditames de cada ordenamento jurídico. Têm a finalidade de reivindicação, quando se buscam novas condições de trabalho, ou de cumprimento de condições negociadas anteriormente. É preciso que se observem os requisitos legais para a regularidade dos movimentos paretistas (greves), entre os quais a realização de assembleia da categoria sob a coordenação do sindicato que delibere por sua deflagração, a prévia comunicação ao empregador e a manutenção de funcionamento de parte dos serviços nas atividades essenciais (NASCIMENTO, 2011).

3.2. FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS

As modalidades de solução dos conflitos coletivos são duas: a autocomposição e a heterocomposição. A primeira é a resolução dos conflitos pelas próprias partes, quando um dos litigantes, ou mesmo ambos, consentem no sacrifício parcial ou total do próprio interesse (MAGANO, 1993).

Na esfera trabalhista, a celebração de convenção coletiva e de acordos coletivos de trabalho é exemplo de autocomposição, que decorre de negociação coletiva, antecedida ou não de mediação (MAGANO, 1993).

Na segunda categoria, a da heterocomposição, a composição do conflito conta com a atuação de sujeito estranho a ele. São formas

heterocompositivas: a arbitragem, a mediação e a jurisdição. Na arbitragem, a solução do conflito fica a cargo do árbitro, que irá proferir uma decisão para o caso se as partes não se conciliarem. Já na mediação, as partes comparecem perante um mediador, que apenas propõe soluções para o conflito, de forma persuasiva e não impositiva. A jurisdição, por fim, é o poder do Estado de decidir os conflitos e, na esfera trabalhista, em dissídios coletivos, é exercida pelos Tribunais do Trabalho, que têm competência para conhecê-los e decidi-los (NASCIMENTO, 2011).

A competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações que tenham por objeto a reparação de danos morais individuais ou coletivos ocorridos nas relações de trabalho está prevista no artigo 114, inciso VI, da Constituição de 1988, em redação dada pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004.

4. O DANO MORAL COLETIVO TRABALHISTA

O dano causado na relação trabalhista, assim como em qualquer outra, pode ser patrimonial ou não. Nesta segunda hipótese, atingirá aspectos não materiais, mas que também têm seu valor, a ser oportunamente mensurado para a devida reparação. Esse bem imaterial pode pertencer a um indivíduo ou à coletividade de empregados ou patronal e, neste caso, será enquadrado como dano moral coletivo.

4.1. DEFINIÇÃO E REPARABILIDADE

A doutrina não é uniforme quanto ao conceito de dano moral, apesar de ter avançado no tema. Para Schiavi (2008), é aquele que causa tristeza, sofrimento, angústia ou humilhação e é difícil de ser definido ou demonstrado. Sua valoração pecuniária não é, assim, de fácil mensuração, pois a indenização deve compensar a vítima e extirpar seu desejo de vingança pessoal. Oportuna é a transcrição do conceito de dano moral apresentado por Melo (2007, p. 15):

[...] Lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aqui loque não seja suscetível de valor econômico. Danos morais, pois, seriam exemplificadamente, os decorrentes das ofensas à honra, ao decoro, à paz interior de cada qual, às crenças íntimas, liberdade, à vida, à integridade corporal. [...]

Muitos dos conceitos que são apresentados para o dano moral partem da ideia de exclusão do dano patrimonial. Por eles, os danos que não se enquadrarem como patrimoniais serão morais ou extrapatrimoniais. Porém, nem todos os danos não patrimoniais podem ser classificados como morais. O direito não repara qualquer espécie de dor, aflição ou padecimento, mas apenas a privação de um bem jurídico pelo qual a vítima tenha legítimo interesse (REIS, 2001).

O dano moral pode ser classificado como direto ou indireto. O primeiro é a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como os direitos da personalidade ou os atributos da pessoa humana (integridade corporal, honra, decoro, intimidade, nome e outros). O segundo é a ofensa ao bem jurídico patrimonial ligado a um bem extrapatrimonial. Este causa prejuízo a interesse não patrimonial, como, por exemplo, a perda de um objeto de valor afetivo (FREITAS; LOZANO JUNIOR; REMÉDIO, 2000).

Não mais se discute se a pessoa jurídica pode ser vítima de dano moral e credora da respectiva reparação, o que tem sido aceito pelos Tribunais brasileiros (Súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça). Segundo o Código Civil de 2002, em seu artigo 52, 'aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade'. Desta forma, tanto o grupo de trabalhadores quanto as empresas podem ser vítimas de danos morais coletivos.

O dano moral trabalhista é infligido ao empregado ou ao empregador, mediante violação aos seus direitos da personalidade, em decorrência da relação de trabalho. Não era profundamente estudado pela doutrina antes do advento da Constituição de 1988 e, mesmo após sua promulgação, poucos foram os trabalhos doutrinários sobre o assunto, situação que começou a mudar em meados dos anos noventa (PAMPLONA FILHO, 1999). Entre os tipos de danos morais trabalhistas, podem ser arrolados o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação no trabalho, a ofensa à honra e as revistas íntima e pessoal. Pode atingir grupo determinável ou quantidade indeterminada de pessoas que sofrem seus efeitos, o que dá origem ao dano moral coletivo, como ensina Medeiros Neto (2007, p. 123):

[...] No tempo atual, tornaram-se imprescindíveis a imediata reação e a resposta eficaz do sistema jurídico, em face de situações reveladoras de condutas que configurem lesão injusta a interesses juridicamente protegidos, de natureza extrapatrimonial titularizados pela coletividade, em todas as suas expressões (grupos, categorias ou classes). No âmbito da responsabilidade civil, portanto, passou a

ter expressiva relevância jurídica a tutela e reparação da categoria denominada, em nosso sistema jurídico, de dano moral coletivo [...].

O dano moral coletivo, em resumo, é a lesão a interesses ou direitos de uma coletividade, de natureza extrapatrimonial, que causa ofensas aos seus valores e bens fundamentais. O desenvolvimento das organizações sociais deu origem aos valores e interesses da coletividade, que é representada por grupos, categorias ou por classe de pessoas, cuja tutela pode ser legitimamente reivindicada (BITTAR FILHO, 1996).

O fundamento legal para a reparação de dano moral coletivo está no artigo 5º, inciso X, da Constituição de 1988³, que faz referência a ‘pessoas’, denotando que o dano reparável pode transcender ao interesse individual e atingir a esfera coletiva das vítimas.

A maior proteção jurídica aos interesses morais e aos direitos coletivos implicou na valorização dos direitos da pessoa humana, como resposta às atuais demandas de natureza coletiva. Como integrante de uma coletividade, os direitos dos cidadãos congregam legítimos valores e suas variadas configurações geram direitos difusos e coletivos (BITTAR FILHO, 1996).

4.2. OCORRÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As obrigações do empregador vão além do mero pagamento de salários, abrangendo o fornecimento de meios propícios para a realização do trabalho pelos empregados. A preservação do meio ambiente de trabalho, o total cumprimento do contrato e da legislação trabalhista, a facilitação da ascensão profissional e o respeito à intimidade, à imagem e à honra do trabalhador, são exemplos destas obrigações. O empregado, por seu turno, tem por obrigações obedecer às ordens do empregador, ser diligente na prestação pessoal de serviços e ter assiduidade e boa conduta, entre outras (ADORNO JÚNIOR; ANTONIO, 2010).

Além das obrigações contratuais, os sujeitos do contrato de trabalho devem respeitar reciprocamente a imagem e a honra de seus contratantes. A pessoa jurídica, embora não tenha intimidade, conta com a honra objetiva, consistente no direito ao zelo pela imagem e reputação.

³ Artigo 5º, X, da Constituição de 1988: São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação.

Os bens morais, que são tutelados pelos artigos 5º da Constituição de 1988 e 186 do Código Civil de 2002, também são protegidos nas relações de trabalho. São campo de grande eclosão de danos morais, pois a relação entre o empregado e o empregador pode se desgastar e resvalar no desrespeito por uma das partes. Outro fator que gera danos morais é a competitividade empresarial, pois o empregador, com a necessidade de reduzir custos para aumentar os lucros, pode causar danos de ordem personalíssima ao empregado, como resultados de dispensas discriminatórias e assédio moral, por exemplos (SCHIAVI, 2008).

A relação de emprego, por envolver serviço prestado por pessoa física, tem insita a subordinação. Apesar de sua presença como elemento caracterizador desta relação, o trabalhador não pode sofrer restrição em seus direitos da personalidade, notadamente quanto à dignidade. Do contrário, a subordinação seria salvo conduto para que o empregador atingisse o sentimento e a honra do trabalhador (ADORNO JÚNIOR; ANTONIO, 2010). Como ensina Melo (2004), citado por Schiavi (2008, p. 93):

[...] Não há dúvida, portanto, de que o dano moral, mais do que em outros ramos do Direito, tem absoluta pertinência quanto a aplicação no âmbito do Direito do Trabalho. Alias, nesse ramo do Direito há muito tempo se reclamava a necessidade de mecanismos para coibir práticas ofensivas aos sujeitos da relação de trabalho, sendo certo, outrossim, que, embora com maior frequência seja o empregador o ofensor, pode ocorrer o contrario, ou seja, de o empregado praticar dano moral contra o empregador ou seu preposto, devendo, também, responder pelos danos decorrentes [...]

O dano moral coletivo nas relações de trabalho pode ser causado pelo empregador nas situações em que não respeita os direitos sociais trabalhistas difusos, coletivos ou individuais homogêneos, no que diz respeito, principalmente, à saúde e à segurança no ambiente de trabalho. A discriminação ao grupo de trabalhadores, seja na sua admissão, na vigência do contrato de trabalho ou na sua extinção, pode atingir esses direitos (MARTINS, 2007).

Muitos autores defendem a existência do dano moral nas relações de trabalho como figura própria do direito do trabalho, ligada diretamente à relação de emprego. É o caso de Dalazen (1999), *apud* Schiavi (2008, p. 93), que define o dano moral trabalhista como agravo ou constrangimento moral sofrido pelo empregado ou pelo empregador, por violação a direito da personalidade na relação de emprego.

Parte da doutrina é restritiva quanto ao reconhecimento da existência do dano moral coletivo, por considerar que deve atingir necessariamente a personalidade da vítima para se caracterizar. É o que entende Martins (2007, p. 88):

[...] Entendo que não é possível o pagamento de indenização por dano moral coletivo como vem sendo postulado e deferido em ações civis públicas, como, por exemplo, de trabalho escravo, de elaboração de listas negras pelas empresas, etc.. Primeiro por que não existe previsão legal, muito menos a indenização a ser destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. Segundo porque cada um dos empregados ofendidos pode pedir a indenização por dano moral, o que implicaria à empresa pagar duas vezes a indenização pelo mesmo fato: uma, no dano moral coletivo; a outra, em cada caso individual, representando *bis in idem* [...]

A reparação do dano moral coletivo interessa à sociedade como um todo. Se atinge à coletividade, é justo que se permita a reparação destes interesses de forma global. A indenização do dano moral sob a forma coletiva visa evitar o ajuizamento de ações individuais e facilitar o acesso à justiça, contribuindo para a celeridade processual e garantindo a proteção da moral coletiva (MEDEIROS NETO, 2007).

Os interesses difusos, assim como os coletivos, são metaindividuais, ou seja, escapam de esfera de interesses meramente individuais, e têm natureza indivisível. Segundo Martins (2007, p. 551):

[...] Interesses ou direitos difusos são os transindividuais de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (art. 81, I, da Lei nº 8.078. [...] Interesses ou direitos coletivos são os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base (art. 81, II, da Lei nº 8.078 [...]

A diferença entre ambos reside no fato de que os titulares dos direitos difusos não são pré-determinados, na medida em que se ligam pela ocorrência de uma específica situação de fato. Nos interesses coletivos, os titulares, que são os grupos, classes ou categorias de pessoas, já ligados por uma relação jurídica base, cuja formação antecede ao momento da ocorrência do evento danoso que os atinge.

Conforme Medeiros Neto (2007, p. 132):

[...] Na organização social, fácil é ver, sobressairam-se valores aceitos e compartilhados pela coletividade (em toda sua extensão, ou representada por seguimentos menores: grupos, categorias ou classes de pessoas) tidos como de considerável relevância na órbita comunitária, cujo respeito passou a ser reivindicado e exigido. [...]

São diversificadas as hipóteses de incidência do dano moral coletivo nas relações de trabalho, o que tem sido reconhecido pela jurisprudência trabalhista, conforme ementas abaixo transcritas:

[...] EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA - DANO MORAL COLETIVO - coação pela empregadora ao universo de trabalhadores submetidos a turnos de revezamento ininterruptos - pressão para aprovação de elastecida jornada. (TRT – 3ª R. – 4ª T. Processo 00350-2008-056-03-00-0 RO Rel. Juiz Julio Bernardo do Carmo – DJMG 31/01/2009) [...]

[...] EMENTA - DANO MORAL COLETIVO - Causa dano moral coletivo a prática patronal de ato antijurídico contra determinado segmento da coletividade, com ofensa a seus valores extrapatrimoniais e repulsa na comunidade. Conduta lesiva a direitos transindividuais, que reflete alto grau de reprovabilidade social, diante dos efeitos danosos visualizados no coletivo. Foi exatamente visando a debelar as hipóteses ofensivas que se estruturou o mecanismo de condenação em pena pecuniária significativa para atender à finalidade sancionatória e preventiva, dirigidas ao ofensor, em face de violação de direitos coletivos com cunho extrapatrimonial. Portanto, a hipótese é de reação jurídica imprescindível diante de intolerável lesão, guardando especificidade, lógica, congruência e racionalidade inerentes à tutela desses interesses. [...] A aceitação da reparabilidade do dano moral dá-se em face de entes diversos das pessoas físicas, com possibilidade de extensão ao campo dos chamados interesses difusos e coletivos. [...] Assim, necessária a violação para, em seguida, ser acomodada na grife antijurídica. Não se retém, aqui, empresa aviando-se em ato antijurídico, mas atuando conforme interpretada a norma. Posta assim a variável, lembre-se que o dano moral coletivo se amalgama ao patrimônio valorativo da comunidade envolvida e idealmente considerada com agressão de modo a pautar-se em conduta absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico. (TRT – 3ª R. 6ª T. Processo 01606-2007-106-03-00-7-RO Rel. Juíza Emilia Facchini – DJMG 04/09/2008). [...]

Há forte tendência dos tribunais brasileiros no sentido do

fortalecimento dos direitos coletivos. As ações preventivas em defesa da coletividade evitam possíveis danos individuais. A possibilidade de condenação por danos morais coletivos é importante instrumento para coibir ações que afrontam os direitos da personalidade dos sujeitos do contrato de trabalho, em compasso com as características, os desafios e as necessidades do mundo contemporâneo (MEDEIROS NETO, 2007).

O dano moral ocorre, na maioria das vezes, no ato do rompimento do vínculo de emprego. Também pode ocorrer na fase pré-contratual, durante a execução do contrato de trabalho, e até mesmo na fase pós-contratual, pela prática de atos discriminatórios contra os empregados, como indevida diferenciação, restrição, exclusão ou preferência (MELO, 2007). O ato discriminatório praticado na dispensa do trabalhador pode ser inclusive sua causa principal, como se extrai da seguinte ementa:

[...] DANO MORAL – RACISMO. Seria hipocrisia negar a existência do racismo, embora condenável em quaisquer de suas manifestações. Tolos os que buscam na cor de suas peles fundamentos para afirmar a sua superioridade. Não basta, porém, a mera alegação de ter sido vítima de discriminação racial para assegurar ao trabalhador demitido a sua reintegração, ou o pagamento de indenização por dano moral. Consagrar-se tal procedimento como rotina em nada melhoraria a condição dos trabalhadores negros pois se constituiria em obstáculo ao oferecimento de novos empregos. Mister se faz, portanto, a análise conscienciosa das provas para que não parem duvidadas sobre o verdadeiro motivo da ruptura do pacto laboral (TRT – 12ª R. – 1ª T. – Ac. nº 355/98 – Rel. Juiz Carlos Alberto Pereira Oliveira – DJSC 22.1.98 – p. 41) [...]

Em suma, em todas as fases da relação de trabalho é possível a ocorrência do dano moral, seja individual ou coletivo. Deve ser reparado especialmente para que o desrespeito entre os sujeitos do contrato de trabalho não seja considerado normal e o processamento da ação sob a forma coletiva agiliza a prestação jurisdicional, pois evita a repetição de ações individuais com o mesmo objeto.

5. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO OFENSOR E A REPARAÇÃO DO DANO

A responsabilização civil do ofensor dirige-se à recomposição do equilíbrio patrimonial e moral como importante aspecto da realidade social.

O ato que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, a obrigação de reparação. Aquele que viola determinada norma e causa dano a outrem assume a consequência desejada (ou não) da conduta de restaurar o que foi danificado (DINIZ, 2007).

O motivo gerador da responsabilidade civil está na necessidade da coletividade de restabelecer o equilíbrio sociojurídico afetado pelo dano (MEDEIROS NETO, 2007). Portanto, a função da responsabilidade civil está em garantir, por meio de medidas adequadas de compensação, o direito do lesado à segurança e à sanção civil.

Entre os legitimados para a propositura de ação para reparação de dano moral coletivo estão o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos, conforme os interesses envolvidos, como leciona Martins (2007, p. 552):

[...] Terá legitimidade para a propositura de ação civil pública o Ministério Público do Trabalho concorrentemente com o sindicato, desde que se trate de interesses coletivos ou individuais homogêneos (art. 82 da Lei nº 8.078/90), e não simples interesse individual. Havendo interesses difusos em discussão, a legitimidade para a propositura da ação civil pública é exclusiva do Ministério Público do Trabalho, pois o sindicato não protege interesses difusos, mas os interesses da categoria, que são interesses coletivos. A ação civil coletiva pode tanto ser proposta pelo Ministério Público do Trabalho quanto pelos sindicatos. [...]

Por ditame constitucional, o Ministério Público do Trabalho é o guardião dos interesses difusos e coletivos nas relações de trabalho, pois reúne os melhores atributos para tanto. A possibilidade de instauração de inquérito civil público pelo Ministério Público do Trabalho permite investigar e reunir provas para a propositura de ação coletiva sempre que houver desrespeito aos direitos sociais trabalhistas, sejam eles difusos, coletivos ou individuais homogêneos (MEDEIROS NETO, 2007).

O interessado tem o ônus de provar a ocorrência do dano moral na relação de trabalho. Não basta simplesmente alegar e pleitear indenização, sendo necessária a prova da autoria da lesão. Da prova do ato ofensivo e do nexo de causalidade com o dano surge o dever de indenizá-lo (BITTAR, 1990). Excepcionalmente, a ocorrência do dano moral pode ser presumida, como se entendeu no julgado abaixo copiado:

[...] Dispensa-se a prova de prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já que o dano moral, tido como lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, por vez é de

difícil constatação, haja vista os reflexos atingem parte muito própria do indivíduo – o seu interior. De qualquer forma, a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito (STJ – 4º T. – Resp 85019 – Rel. Sávio de Figueiredo Teixeira – j. 10.3.1998) [...]

A sociedade precisa de rápida resposta do Judiciário quanto à condenação daquele que violou direitos fundamentais da coletividade, como são os de natureza moral. Segundo Medeiros Neto (2007, p. 155):

[...] O objetivo de se prever, ao lado da possibilidade de indenização pelos danos materiais, a condenação por dano moral coletivo, só encontra justificativa pela relevância social e interesse público inexoravelmente associados à proteção e tutela dos direitos metaindividuais [...]. Em se tratando de direitos difusos e coletivos, a condenação por dano moral (rectius: extrapatrimonial) se justifica em face da presença de interesse social em sua preservação. Trata-se de mais um instrumento para conferir eficácia à tutela de tais interesses considerando justamente o caráter não patrimonial desses interesses metaindividuais. Qual seria, afinal, o valor do dano material representado por loteamento clandestino desfigurador da ordem urbanística de determinado município? Qual o valor do dano material decorrente de veiculação de publicidade enganosa ou abusiva? Qual o valor do dano material da poluição de um rio ou lago? [...]

Para se punir o causador do dano à coletividade, criou-se o mecanismo da condenação em parcela pecuniária significativa. Atende-se, assim, à finalidade de sancionar e de prevenir a ocorrência de danos desta natureza. A condenação consiste na imposição de valor pecuniário ao ofensor equivalente à reparação do dano moral coletivo, como espécie de indenização punitiva (REIS, 2001).

Nas lesões a direitos e interesses transindividuais, a simples exigência de ajustamento da conduta do ofensor com a lei, seguida de pequena indenização material, refletiria para a coletividade falta de força sancionatória para o ofensor, incapaz de fazê-lo parar com as violações. Por este motivo, é necessária a sanção punitiva pecuniária, a ser arbitrada em valor proporcional aos atos lesivos (SCHIAVI, 2008).

Como o dano moral não tem expressão econômica, sustenta-se que não existe a necessidade de se atribuir valor à causa e que sua valoração deve ficar ao arbítrio do juiz. Outra corrente de pensamento prega a necessidade de indicação do valor da reparação do dano pelo autor, como forma

de mensurar o dano que sofreu (SCHIAVI, 2008).

Polêmico é o tema da incidência da prescrição para o exercício do direito de ação de reparação por danos morais difusos ou coletivos. Parte da doutrina sustenta que é imprescritível, por envolver interesses indisponíveis. Para Bezerra Leite (2002), deve-se aferir a efetiva disponibilidade do direito para se pronunciar ou não a prescrição. Deste modo, em relação ao direito difuso, em face da indisponibilidade do interesse material deduzido em juízo, não haverá prescrição do direito de ação. Quanto ao interesses coletivos, porém, incidirá a prescrição apenas se forem disponíveis. Melo (2004), por outro lado, não faz essa diferenciação, ao sustentar a imprescritibilidade para qualquer tipo de ação coletiva, independentemente da indisponibilidade do interesse envolvido.

Diferente é a situação das ações para reparação dos danos individualmente sofridos pelos sujeitos das relações de emprego, pois conforme a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXIX, alíneas a e b, submetem-se à prescrição quinquenal, na vigência do contrato de trabalho, e bial, após sua extinção.

Questão que gera muitas discussões jurídicas é a do prazo prescricional a ser adotado, existindo as seguintes possibilidades: a) o de três anos previsto para a reparação civil, disposto no Código Civil, em seu artigo 206, parágrafo 3º, inciso V, b) o de dez anos do Código Civil de 2002, por não haver norma explícita com relação à matéria em seu artigo 205, c) o trabalhista, de cinco anos, previsto na Constituição de 1988 em seu artigo 7º, inciso XXIX, e d) o da imprescritibilidade, por se referir a um bem cujo atributo é a personalidade (OLIVEIRA, 2006).

A maioria das decisões aplica a prescrição trabalhista às ações de reparação de danos morais nas relações de trabalho. Há decisões em sentido contrário, que seguem a prescrição regulada pelo Código Civil. Transcrevem-se, abaixo, duas ementas com posicionamentos diferentes no tocante à prescrição, a primeira adotando a prescrição trabalhista e a segunda a civil:

[...] PRESCRIÇÃO – DANO MORAL – Em se tratando de dano moral decorrente da relação de trabalho para apreciar o pedido de indenização. Proposta a ação quando ultrapassado o biênio após a extinção do contrato esta prescrita a pretensão ao pagamento da indenização correspondente. Recurso de revista conhecido e não provido (TST – RR 70/2003-005-13-00.0 – 5ª T. – Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga – DJU 16.9.2005) (MELO, 2007, p. 181) [...]

[...] AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

E PATRIMONIAL – PRESCRIÇÃO – PRETENSÃO DE NATUREZA CIVIL – a reparação do dano moral e patrimonial, mesmo praticado em face da relação de emprego, não constitui crédito trabalhista, mas sim de natureza civil, decorrente de ato ilícito, ensejando reparação de natureza pessoal. Tendo em vista que a presente ação envolve pretensão de natureza civil, a prescrição a ser considerada é a prevista para as ações pessoais, consoante art. 177 do Código Civil de 1916, vigente à época da rescisão contratual (TRT 4ª R. – RO 00567-2004-401-04-00-5 – 6ª T. – Rel. Juiz Mario Chaves – DJRS 26.08.2005) [...]

Após o início da vigência da Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004, ganhou força o entendimento pela aplicação da prescrição trabalhista às ações de indenização de dano moral decorrente das relações de trabalho, vez que são de competência da Justiça Especializada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As coletividades dos trabalhadores ou dos empregadores têm valores morais essenciais que sustentam sua existência. As condutas que violam esses valores e interesses fundamentais tutelados pela ordem constitucional, atingindo a moral e a dignidade, inclusive com conotação coletiva, acarretam sensação de descrédito para com o sistema jurídico, que precisa ser defendido também de maneira coletiva.

A exploração do trabalho infantil, os atos ostensivamente lesivos ao meio ambiente de trabalho, a discriminação dolosa de grupo de pessoas que mantenham identidades de origem, raça, sexo, idade e estado de saúde, são exemplos de ofensas morais coletivas.

A reparação do dano moral coletivo nas relações de trabalho pode ser requerida pelos sindicatos ou pelo Ministério Público do Trabalho, pois atingem direitos individuais homogêneos, coletivos ou difusos. É importante para que se mantenha o equilíbrio e a paz sociais, valores almejados pelo direito do trabalho. A falta de reparação do dano extrapatrimonial coletivo gera insegurança, indignação e descrédito da coletividade em relação ao sistema jurídico, refletindo negativamente no próprio valor da cidadania.

A lesão de interesses extrapatrimoniais coletivos implica em danos à sociedade como um todo, demandando a imposição de sanção pecuniária exemplar. Somente por meio de fixação de valor de indenização que tenha natureza reparatória e punitiva é que se reestabelecerá o equilíbrio

social, prevenindo a repetição do ato. A conduta desrespeitosa, nefasta aos valores sociais mais básicos, deve ser proporcionalmente reprimida, para desestimular sua repetição, atendendo-se ao anseio de justiça da coletividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO JÚNIOR, H. L.; ANTONIO, P. D.. Os limites do poder empregatício: reflexões sobre a aplicabilidade desta filosofia de gestão empresarial. **Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas**: uma publicação da Associação Educacional e assistencial Santa Lúcia. Mogi Mirim: Santa Lúcia, Ano 3 – nº 04, 2010, p. 35-47.

ADORNO JÚNIOR, H. L.; CARDOZO, A. M.; DIAS, A. C.; MESTRINEL, M. A.. A evolução da jurisprudência no tema da substituição processual trabalhista: mudanças decorrentes da Constituição de 1988. **Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas**: uma publicação da Associação Educacional e assistencial Santa Lúcia. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 6, nº 10, p. 13-34, janeiro a junho, 2013.

BITTAR, C. A.. **Responsabilidade civil - teoria & prática**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990, 160 p.

BITTAR FILHO, C. A.. Pode a coletividade sofrer dano moral? **Repertório IOB de Jurisprudência**, nº 15/96, 1ª quinzena de agosto de 1996, p 271.

CARNELUTTI, F.. **Instituições do processo civil** (tradução de Adrián Sotero De Witt Batista). Campinas: Servanda, 1999, vol. 1.

DALAZEN, J. O.. Aspectos do dano moral trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, 1999, p. 64.

DINIZ, M.H.. **Curso de direito civil brasileiro**. 21ª ed., São Paulo: Saraiva, 2007, 692 p.

FREITAS, J.F.S de; LOZANO JUNIOR, J. J.; REMÊDIO, J. A.. **Dano moral**. São Paulo: Saraiva, 2000, 934 p.

LEITE, C. H. B.. **Ministério Público do Trabalho: doutrina jurisprudência e prática**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2002.

MAGANO, O. B.. **Direito coletivo do trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 1993. 227 p.

MARTINS, S. P.. **Direito do trabalho**. 21ª ed., São Paulo: Atlas, 2005, 876 p.

MARTINS, S. P.. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007, 180 p.

MARTINS, S. P.. **Processo do trabalho**. 27ª ed., São Paulo: Atlas, 2007, 737 p.

MELO, N. D. de. **Dano moral trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007, 187 p.

- MELO, R. S. de. **Ação civil pública na justiça do trabalho**. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2012, 472 p.
- MEDEIROS NETO, X. T. de. **Dano moral coletivo**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, 307 p.
- MAZZONI, G.. **Manuale di diritto del lavoro**. Milano: Giufré, 1977, v. 2.
- NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho**. 26ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011. 1469 p.
- NASCIMENTO, A. M.. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34ª ed., São Paulo: Ltr, 2009, 588 p.
- OLIVEIRA, S. G. de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2ª ed, 2006, 438 p.
- PAMPLONA FILHO, R.. **O dano moral na relação de emprego**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1999, 187 p.
- REIS, C.. **Dano moral**. 4ª ed., Rio do Janeiro: Forense, 2001, 134 p.
- SCHIAVI, M.. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2008, 236 p.

