
DANO MORAL COLETIVO OU INSTITUCIONAL NO DIREITO DO TRABALHO – BREVES CONSIDERAÇÕES

Orlando José de Almeida

Sócio do Homero Costa Advogados, Advogado Pós-Graduado em Direito Processual pelo IEC - Instituto de Educação Continuada da PUC/MG, Membro do Comitê Trabalhista e Previdenciário do CESA - Centro de Estudos das Sociedades de Advogados, Membro da Comissão de Estágio da OAB/MG

Izabella Rodrigues Lages

Estagiária do Departamento Trabalhista do Homero Costa Advogados

O tema denominado dano moral tem suscitado grandes indagações e estudos, como pode ser observado por intermédio de vasta doutrina e de grande acervo jurisprudencial.

Nas relações trabalhistas o assunto ganha contornos cada vez maiores, considerando os pressupostos lastreados no instituto da responsabilidade civil, que embora tenha origem no direito comum, tem aplicação no direito do trabalho, e, ainda, na constituição da república, notadamente no princípio que estabelece o respeito à dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, no direito do trabalho, várias são as hipóteses que estão sendo debatidas e que podem ensejar reparações por danos morais, como é o caso daquelas decorrentes de assédio moral, de assédio sexual, de dano existencial e de dano moral coletivo ou institucional, quando um grupo ou vários trabalhadores são expostos a nefastas e graves condições de trabalho contrárias ao ordenamento jurídico em vigor.

O artigo 81, parágrafo único, do Código de Defesa do Consumidor estabelece que interesses ou direitos coletivos são *"os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas em si ou com a parte contrária por uma relação jurídica."*

Quanto a aplicação do instituto a advogada Juliana Cardoso Nogueira Lei, em artigo intitulado Dano Moral Coletivo Trabalhista, publicado em Migalhas na data de 12.02.14, enfatiza que *"para a configuração do dano moral coletivo, o ilícito e seus efeitos devem ser de tal monta graves que importem na imediata reação social, extrapolando aquela relativa ao descumprimento pelo agente de determinadas normas de conduta trabalhista. A ofensa, neste caso, alcança os valores fundamentais compartilhados pela coletividade"*

que se vê injustamente lesada. Os bens ou interesses lesados são metaindividuais, de indiscutível relevância social."

Logo, um grupo de pessoas é atingido devido ao "descumprimento de obrigações legais que prejudicam a uma coletividade de trabalhadores."

A respeito do tema proposto, já começam a propagar decisões reconhecendo a configuração do aludido dano.

Segundo relata a advogada Adriana Calvo, em entrevista concedida ao Valor Econômico de 10.02.14, *"as companhias começaram a sofrer um maior número de condenações pelo chamado assédio institucional ou coletivo. Apesar da teoria ser recente no Brasil, já são pelo menos 53 condenações em 76 processos."* Esclareceu também que a maioria das ações foram proposta contra empresas dos seguimentos comercial e bancário.

Na matéria veiculada Adriana Calvo realça que esse modo de violação ao ordenamento jurídico é *"considerado mais grave que o assédio moral tradicional por se tratar de uma conduta generalizada da empresa"*. O exemplo que mencionou se aplica bem às empresas que realizam vendas, quando adotam a prática que *"consiste em levar os empregados ao limite de sua produtividade por meio de ameaças, que vão desde humilhação a ridicularização em público até demissão"*.

E para ilustrar o posicionamento jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento sobre o assunto decidiu:

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Dano moral decorrente de submissão de empregada a testes de polígrafo (detector de mentiras). Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema relativo ao "dano moral decorrente de submissão da empregada a testes de polígrafo", ante a constatação de violação, em tese, do art. 5º, X, da CF. Agravo de instrumento provido. Recurso de revista. Dano moral decorrente de submissão de empregada a testes de polígrafo (detector de mentiras). A submissão de empregados a testes de polígrafo viola sua intimidade e sua vida privada, causando danos à sua honra e à sua imagem, uma vez que a utilização do polígrafo (detector de mentiras) extrapola o exercício do poder diretivo do empregador, por não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro o mencionado sistema. Assim, in casu, compreende-se que o uso do polígrafo não é indispensável à segurança da atividade

aeroportuária, haja vista existirem outros meios, inclusive mais eficazes, de combate ao contrabando, ao terrorismo e à corrupção, não podendo o teste de polígrafo ser usado camufladamente sob o pretexto de realização de "teste admissional" rotineiro e adequado. Além disso, o uso do sistema de polígrafo assemelha-se aos métodos de investigação de crimes, que só poderiam ser usados pela polícia competente, uma vez que, no Brasil, o legítimo detentor do Poder de Polícia é unicamente o Estado. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido. (TST - 6ª Turma - Rel. Maurício Godinho Delgado - [0028140-17.2004.5.03.0092](#) - 07/5/2010).

Além das demandas judiciais, o Ministério Público do Trabalho, ao verificar uma possível configuração de dano moral coletivo, como é o caso de contratação e manutenção de empregados em regime de trabalho escravo, antes de ajuizar uma Ação Cível Pública, via de regra, sugere a celebração de Termos de Ajustamento e Conduta. Os referidos instrumentos são compromissos, segundo os quais as empresas se comprometem a realizar medidas visando eliminar os fatores que deram origem ao evento danoso.

Portanto, a discussão e o reconhecimento de dano moral coletivo em determinadas situações já é uma realidade.

O que se pretende com essas breves considerações é chamar a atenção dos responsáveis dos departamentos de recursos humanos das empresas, a fim de que, preventivamente, observem se a rotina e o modo da execução dos trabalhos dos empregados podem ocasionar excessos, que possibilitem a configuração de eventual dano moral coletivo ou institucional. E se constatada, torna-se possível corrigir tal distorção, propiciando a decorrente melhoria no ambiente de trabalho.