

REPARAÇÃO COLETIVA DOS DANOS PSÍQUICOS CAUSADOS POR OFENSA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

*Yann Dieggo Souza Timótheo de Almeida¹
Bismarck Duarte Diniz²*

RESUMO

Tem-se como meio ambiente do trabalho o local onde são exercidas as atividades laborais que possui fatores que interferem na qualidade de vida e na integridade física e psíquica dos trabalhadores. Nesse diapasão, caso o meio ambiente do trabalho não seja ecologicamente equilibrado, restará afetado o exercício da garantia fundamental do direito ao trabalho. Com efeito, a Constituição Federal em seu art. 225 garante a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo. Ainda, em seu art. 200, inciso VIII, apregoa sobre a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Ainda, no art. 3, inciso I da Lei n. 6.938/81 define meio ambiente como conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas, interligando a qualidade do meio ambiente à saúde e o bem-estar da população. Com efeito, é imperiosa a reparação coletiva pelos danos psíquicos causados pelo empregador como forma de punir sua conduta lesiva e impedir novas condutas.

Palavras-chaves: Meio ambiente do trabalho. Dano moral coletivo. Danos psíquicos; Reparação civil.

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho inicialmente se ocupava exclusivamente com os direitos patrimoniais do trabalhador, refletindo esse contexto até os meados de 1990, tanto no campo do poder legislativo quanto no campo jurisprudencial.

Preocupavam-se com a redução dos custos em um olhar patronal versus a preservação dos direitos dos trabalhadores, estes conseguidos ao longo de várias décadas de lutas e

¹ Mestrando em Direito Agroambiental Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Graduado em direito pela Universidade Federal de Mato Grosso, advogado especialista em Direito Penal e Processo Penal; em Direito Público Processual, especializando em Direito Constitucional.

² Graduado em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Doutor em Direito pela PUC/SP com estágio sanduiche na Universidade Delgli Studi Di Roma-Itália. Atualmente é professor Associado da UFMT.

convenções. Com a evolução desse pensamento, aliado à evolução dos meios produtivos, ganharam espaço outras demandas de caráter não patrimonial no direito do trabalho.

De fato, o direito do trabalho passou a se preocupar com problemas não ligados com o aspecto da remuneração do trabalhador (dano material), mas com aqueles que se refiram ao direito da personalidade do empregado (dano imaterial).

Ainda, o avanço na dinâmica do direito do trabalho ganhou contornos e direcionamento, atingindo o terreno do Direito Civil e Constitucional, não se atendo apenas ao local e normas do trabalho, mas também com uma hermenêutica com outros campos da ciência do direito.

Por derradeiro, o meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental se alicerça a proteção à saúde do trabalhador em um plano constitucional, impingindo uma força normativa maior em qualquer ação ou interpretação que prejudique o trabalhador e todos os direitos ao longo de anos de legislação trabalhista já adquiridos.

Nesse passo, a reparação civil pelos danos psíquicos coletivamente causados pelo empregador se fundamenta na ofensa à ruptura do meio ambiente do trabalho equilibrado. A relevância do estudo do tema se dá em razão de sua atualidade e pela ausência de dúvidas acerca da real existência de danos desta natureza na sociedade atual.

Como o Direito é feito para a sociedade, e não o oposto, torna-se realmente necessário que o Direito se atualize, a fim de atender às necessidades que temos nos dias atuais. Em razão do surgimento de novos direitos, esses reclamam novas modalidades de proteção porque possuem características próprias, que os diferenciam dos demais direitos individuais. Destarte, o que se vê hoje no direito brasileiro é o microssistema processual coletivo, com um conjunto de normas específicas, em resposta à demanda da proteção desses “novos direitos”.

Dentre os principais instrumentos de combate aos danos psíquicos que desequilibram o meio ambiente do trabalho são: Lei de Ação Popular; Lei de Ação Civil Pública; Código de Defesa do Consumidor; Estatuto do Idoso; Estatuto da Criança e do Adolescente etc., sem prejuízo à aplicação subsidiária do Código de Processo Civil em caso de lacuna legal e os princípios aplicáveis ao Processo Coletivo.

Assim, o presente estudo traz inicialmente direitos fundamentais e seus reflexos na relação de trabalho; em seguida, a dimensão do conceito de meio ambiente do trabalho; o meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental; as condutas que causam danos psíquicos aos trabalhadores no meio ambiente do trabalho; distinção do dano moral coletivo e do dano moral individual; da possibilidade da cumulação das reparações por dano

moral individual e dano moral coletivo; do dano moral coletivo em razão dos danos psíquicos causados pelo empregador.

2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

No ensinamento de Arion Sayõ Romita (2005, p.36), os direitos fundamentais são definidos como “os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça”.

Este conceito também pode ser analisado diante da posição do Estado em face dos direitos fundamentais, “como direitos de defesa e como garantias à proteção do Estado contra a agressão de terceiros” (ROMITA, 2005, p.39).

Os direitos fundamentais possuem como características a generalidade, rejeição de inerência, universalidade, indivisibilidade e interdependência, internacionalização, historicidade, unidade.

No campo do direito do trabalho, os direitos fundamentais regulam as relações de trabalho tanto no campo individual quanto no campo coletivo. De fato, o empregador esbarra nos limites ao poder diretivo, sendo obrigado a respeitar a dignidade do trabalhador.

Temos como direitos fundamentais do trabalho no campo individual, o respeito à dignidade da pessoa humana, disposta como fundamento do Estado democrático no art. 1, inciso III da Constituição da República, trata-se de um princípio estruturante, que irradia todo o ordenamento jurídico brasileiro.

A proibição de trabalho escravo ou forçado, proibido no art. 5, inciso XLVII, alínea c da Carta Magna, é mais um direito individual alinhado com o art. 5, inciso XIII do mesmo diploma jurídico que diz ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Por sua vez, a Constituição em seu art. 5, inciso X declara ser inviolável a intimidade das pessoas, devendo ela ser respeitada inclusive no âmbito da relação de emprego, integrante do direito da personalidade. Com efeito, deve-se tomar cuidado com as discriminações gratuitas antes e depois da contratação, vedação de práticas abusivas, como assédio sexual ou moral, sob pena de responsabilidade civil e criminal.

Outrossim, o empregador deve respeitar à vida privada do trabalhador, protegida no art. 5, inciso X da Constituição. Esta é mais ampla que a proteção à intimidade, uma vez que está num raio maior, englobando inclusive o respeito à privacidade do trabalhador.

A honra do trabalhador também é objeto de proteção constitucional disposta no art. 5, inciso X da Constituição. O empregador em face do seu poder diretivo não pode expor à honra do trabalhador em razão de suas atitudes lesivas, seja na fase pré-contratual, seja na fase posterior à extinção do vínculo empregatício, sob pena de se ver obrigado a reparar.

O respeito à imagem também integra os direitos fundamentais do trabalhador no campo individual, disposto no art. 5, inciso X da Constituição Federal. Como atributo da personalidade, os atos, gestos ou palavra do empregador podem atingir negativamente a imagem do empregado, prejudicando-o inclusive na sua reinserção no mercado de trabalho.

Ainda, temos como direito fundamental do trabalhador o direito à livre manifestação de pensamento; à liberdade de consciência e de crença; e à liberdade de expressão; direito à igualdade e a proibição de discriminação.

No campo coletivo, os direitos fundamentais estão ligados à sindicalização insculpida no art. 8, I e V da Constituição Federal; à negociação coletiva elencada nos arts. 7, incisos VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8, inciso VI; art. 114, parágrafos 1 e 2 todos da CF; o direito de greve, art. 9 da CF; representação dos trabalhadores e dos sindicatos na empresa; proteção contra despedida injustificada; direito ao repouso e intervalo interjornada; repouso semanal remunerado, art. 7, XV da CF; direito a saúde e segurança no trabalho, art. 7, inciso XXII da CF.

3 A DIMENSÃO DO CONCEITO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Tem-se como meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas realizam suas atividades laborais, de forma remunerada ou não, em condições propícias seu desempenho, livres de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

Entende-se por meio ambiente do trabalho, nas palavras de Norma Sueli Padilha (2002, p.20):

É tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo) seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis para o homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas

expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude.

O cuidado na conceituação é importante uma vez que nela se deve abarcar o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos como resultado dos avanços no processo produtivo, elastecendo o conceito de meio ambiente do trabalho, considerando inclusive a moradia e o espaço urbano.

4 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A Constituição Federal em seu art. 225, caput dispõe que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”, já anunciando o direito fundamental dos trabalhadores ao meio ambiente de trabalho saudável.

Por sua vez, o art. 200, inciso VIII da Constituição Federal atribui ao Sistema Único de Saúde a competência para colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

É clássica a divisão do meio ambiente em natural, cultural, artificial e do trabalho. Este último é justamente o local onde o trabalhador desenvolve sua atividade. A Constituição ao dispor em todo o seu texto sobre a defesa do meio ambiente de uma forma geral, implicitamente está protegendo o meio ambiente do trabalho.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho tem dado especial atenção à temática do meio ambiente do trabalho, por meio das Convenções n. 148 de 1977 (Convenção sobre o Meio Ambiente de Trabalho); 155 de 1981 (cuida da segurança e saúde dos trabalhadores, fazendo igualmente referência ao meio ambiente do trabalho); 161 de 1985 (dispõe sobre serviço de saúde no trabalho).

No âmbito nacional temos a lei n. 6.938 de 1981 - Lei sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, definindo meio ambiente em seu art. 3, inciso I como “o conjunto de condições, leis, influências e intervenções de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Nessa senda, a lei n. 8.080/1990 também trata do tema do meio ambiente do trabalho ao criar o Plano Nacional de Saúde.

Por ser um direito-dever, a proteção à saúde do trabalhador é tida como um dos mais importantes dispositivos da atual Constituição Federal. Em vista disso, é voltado para quaisquer pessoas e impingi às normas constitucionais “a consciência de que o direito à vida, como matriz de todos os demais direitos fundamentais do homem é que há de orientar as formas de atuação no campo da tutela do meio ambiente” (SILVA, 2010, p. 708).

Importante salientar, ainda, o direito à vida humana com qualidade só pode ser obtida com a qualidade do meio ambiente do trabalho, alcançando, por consequência, o meio ambiente equilibrado e sustentável.

Destarte, o desrespeito ao meio ambiente do trabalho impõe a caracterização do trabalho como em condições degradantes, afrontando o direito do trabalhador em exercer sua atividade em condições que preservem a sua saúde.

Procura-se, assim, primeiramente, preservar o ambiente de trabalho em condições de salubridade e segurança, uma vez que a qualidade de vida é o ponto nevrálgico de qualquer forma de relacionamento ou atividade.

Outrossim, José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2013) elenca como componentes do trabalho decente: direito à justa remuneração; direito a justas condições de trabalho e existência de períodos de repouso; a proibição do trabalho infantil; liberdade sindical; proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Não obstante o trabalho decente fazer parte do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, os autores se esquecem da proteção à saúde mental do empregado igualmente como direito fundamental.

Ora, não é possível falar em direito do meio ambiente do trabalho equilibrado se em uma empresa há práticas atentadoras contra a saúde mental do trabalhador, tais como assédio moral; assédio sexual; estresse no ambiente laboral; conflito intersubjetivo no ambiente do trabalho; gestão por estresse; gestão por injúria; gestão por medo; agressões pontuais; más condições de trabalho; as imposições profissionais; o exercício do ilegítimo exercício do poder disciplinar e o burn out.

Para Tallita Massucci Toledo (2011, p. 69), “a definição mais atual de saúde pressupõe um estado de completo bem-estar físico, mental e social, isso só poderá ser atingido pelos que trabalham em se o meio ambiente laboral no qual se inserem for equilibrado”.

Assim, temos que o estudo do meio ambiente laboral se revela de suma importância no que concerne à saúde do trabalhador, com relação de causalidade intrínseca entre ambos,

todos como componente indissociável do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

5 DAS CONDUTAS QUE CAUSAM DANOS PSÍQUICOS AOS TRABALHADORES NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Um dos principais conflitos existente entre empregado e empregador (incluindo o servidor público), os quais ensejam na exposição daqueles às situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o exercício das atividades laborais, é o instituto do assédio moral.

Assédio moral é definido segundo a psiquiatra Marie-France Hirigoyen (2002, p. 9) como:

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integralidade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de do trabalho.

O assédio moral, também conhecido como assédio psicológico no trabalho, hostilização no trabalho, psicoterror, *mobbing*, *bullying*, *harcèlement moral*, é definido pelo psicólogo sueco, Heinz Leymann (1996, p. 34), como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

O fenômeno do assédio moral era tratado com outros problemas relacionados ao mundo do trabalho, entre eles, stress, conflito natural entre colegas e agressões pontuais, o que acabou por prejudicar a caracterização e prevenção do instituto, podendo ocorrer tanto em empresas privadas como nos órgãos públicos.

No Brasil, os estudos sobre o assédio moral se difundiram a partir da dissertação de mestrado em Psicologia Social da Dr^a Margarida Barreto, defendida em maio de 2.000, sob o título “Uma Jornada de Humilhações”. Assediar moralmente, segundo Barreto (2000, p. 23) é:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Com objetivo de dar publicidade ao instituto e fazer com que mais e mais pessoas tenham conhecimento sobre esse tipo de comportamento que assola as relações de trabalho, diversas cartilhas foram elaboradas sobre o tema, em sua maior parte, por sindicato e Ministério Público do Trabalho, dentre outros. Entre elas, destaca-se a do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Petróleo do Estado do Rio de Janeiro/SINDIPETRO, com o título: *Assédio Moral – Acidente Invisível*, que assim definiu o tema:

É mesmo que violência moral: trata-se da exposição dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Isto caracteriza uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho praticada por um, ou mais chefes contra seus subordinados, visando desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde e a própria vida da vítima³.

Nesse mesmo sentido, Adriane Reis de Araújo, da Procuradoria Regional do Trabalho, em trabalho elaborado com base nas obras publicadas por Marie-France Hirigoyen, com grande propriedade, formulou o seguinte conceito sobre o assédio moral:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, reiterada por um período prolongado, dirigindo-se a um trabalhador ou a um grupo de trabalhadores específicos⁴.

Imperioso salientar que essas condutas abusivas, em sua maioria humilhações persistentes, interferem na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais.

³ *Assédio Moral – Acidente Invisível*, cartilha produzida pela Diretoria Colegiada do SINDIPETRO/RJ, a partir do trabalho da Dr^a Margarida Barreto, assessora do Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticos e Similares de SP.

⁴ ARAÚJO, Adriane Reis. Trabalho elaborado com base nas obras publicadas por Marie-France Hirigoyen, citada na Cartilha elaborada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, com o título: *Assédio Moral no Trabalho*.

Por consequência, ocasionam graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, contudo, concreto e real nas relações e condições de trabalho.

Na lição Ivo Antônio Vieira (2005. p.14/15), é um problema que pode manifestar-se de várias formas, “caracterizando-se pela degradação das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados”, transformando-se numa experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

De outro giro, existem condutas afins que não configuram o assédio moral, mas atingem igualmente a saúde psicológica do trabalhador, tais como: o assédio sexual, estresse no ambiente laboral, conflito intersubjetivo no ambiente do trabalho, gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, agressões pontuais, más condições de trabalho, as imposições profissionais, o exercício do legítimo exercício do poder disciplinar e o *burn out* etc.

O doutrinador Rodolfo Pamplona Filho (2001, p. 36) conceitua o assédio sexual como sendo “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. De fato, por constituir uma violação do princípio da livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho” que pode gerar consequências danosas e irreversíveis.

Já o estresse é um estado de tensão em virtude de fatores variados, dentre os quais se pontua o medo diante de novos desafios profissionais. O trabalhador, diante dessa situação, sente-se pressionado, fato que faz com que se estabeleça uma ansiedade para resolução do objeto gerador dessa tensão.

No conflito intersubjetivo no ambiente de trabalho configura ato bilateral e explicitado. Ocorre a discordância incontestável entre as partes que tentam convencer o outro o seu ponto de vista e posição. É importante pontuar que o simples desentendimento não dá direito de pleitear indenização por danos morais.

Neste sentido, já decidiu o TRT da 5ª Região⁵, “a existência de simples desentendimento ou discussão entre empregado e empregador, que gera ofensas mútuas, não pode dar causa ao pagamento de indenização por dano ou assédio moral”.

Por sua vez, configura gestão por injúria, no ensinamento Marie France Hirigoyen (2001, p. 28), “o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito”.

As agressões pontuais igualmente não configuram assédio moral por sua vez porque ausente a reiteração de condutas hostis e prolongadas. Todavia, em um contexto abusivo, atinge sobremaneira a saúde mental do trabalhador agredido, a depender do grau da ofensa.

Outro fato capaz de alterar o equilíbrio do meio ambiente de trabalho e por sua vez afetar a saúde mental do trabalhador são as más condições do Trabalho. É clarividente que as condições do trabalho influenciam na qualidade de vida do empregado. É dever do empregador oferecer um ambiente salubre, equilibrado, que respeite a dignidade do trabalhador.

É possível elencar como exemplo a hipótese onde a pessoa é isolada de um grupo, colocada em uma sala com péssimas instalações, seja de higiene, luminosidade, odor etc, com instrumentos de trabalhos inoperantes ou não funcionais.

Ainda, as imposições profissionais e o poder disciplinar devem ser analisadas de modo pontual, caso a caso, para não parecer ingerência do judiciário em questões meramente cotidianas. De fato, na Ação Civil 013304/2005, ficou decidido que a reversão ao cargo efetivo, implicando em perda de poder, diminuição de atribuições, haveria de produzir desgaste emocional ou o sentimento de frustração, não se reconhecendo daí assédio moral⁶.

Igualmente, a cobrança por produtividade é vista com parcimônia pelos Tribunais uma vez que a pressão do empregador por metas e objetivos, além de genérica, não vai além de cobrança por padrões mínimos de produtividade. É o entendimento do TRT da 5ª Região, no julgamento do RO 14.2007.101.14.00-6, Rel. Des. Ivana Mercia Nilo de Magaldi.

Nesse diapasão, tem-se também a síndrome de desgaste pessoal ou *Burn Out*. Trata-se de uma expressão é atribuída a H. Freudenthal, que a definiu como uma síndrome de desgaste

⁵ TRT-5. AC 31.900/06. 3ª Turma. Rel. Des. Lourdes Linhares. DJ 06.12.06

⁶ Ação Civil 013304/2005. Rel. Des. Ilma Aguiar. 1ª Turma. DJ 19.12.06

físico e mental intenso, produzindo verdadeiro esgotamento, decorrente de um stress laboral crônico.

O ápice tanto do assédio moral como da síndrome de desgaste pessoal é a morte, seja com a prática do suicídio no primeiro caso, seja com a falência de algum órgão do organismo do trabalhador em razão da exaustão por parte do trabalho excessivo.

Por fim, não podemos olvidar que o trabalho escravo e o trabalho degradante afetam a saúde mental do trabalhador ao ponto de atingir nevrálgicamente sua dignidade e condição humana, causando prejuízos muitas vezes irreversíveis.

6 DISTINÇÃO DO DANO MORAL COLETIVO E DO DANO MORAL INDIVIDUAL

Oportuno diferenciar o dano moral individual e o dano moral coletivo na seara trabalhista, para extrair sua efetividade no mundo jurídico. O dano moral individual está relacionado à ofensa à honra, à dignidade, à intimidade, à imagem, à reputação da pessoa do trabalhador.

Tais ofensas são motivadas por ato abusivo ou ilícito do empregador, no meio ambiente do trabalho, tendo como requisito a dor moral, a angústia, a humilhação, o constrangimento etc.

Já o dano moral coletivo, como forma genérica, possui um tratamento meta ou transindividual, relacionado aos direitos difusos e coletivos de uma comunidade de indivíduos, no caso dos empregados.

Por derradeiro, reside a diferença entre ambos no sentido de que o dano moral coletivo está ligado ao Direito Coletivo do Trabalho, ao contrário do dano moral individual, que é instituto de Direito Individual do Trabalho, com características e institutos peculiares.

A reparação do dano moral coletivo se encaixa quando há ofensa ou abalo no patrimônio moral de uma coletividade por violação a direitos difusos, coletivos ou eventualmente direitos individuais homogêneos. Ademais, a legitimação para as ações coletivas são diferentes, tais como as associações, os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e as demais entidades mencionadas no art. 5º da Lei nº 7.347/85 e no art. 82 da Lei nº 8.078/90. De outro giro, o dano moral individual impescinde, para sua proteção, de ajuizamento de ação pelo trabalhador lesado.

Nas palavras de Xisto Tiago Medeiros Neto (2007. p. 137), o dano moral coletivo nada mais é que “lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupo, classes ou categorias de pessoas)” incluindo aqui interesses de natureza extrapatrimonial ou valores e bens fundamentais para a sociedade.

Outras distinções importantes a serem pontuadas é que no dano moral individual sua natureza é predominantemente subjetiva e se exige para configuração o dano/lesão/angústia sofrida pelo trabalhador; a lesão e o nexos causal. Já o dano moral coletivo, predomina sua natureza objetiva, ligado ao dano moral *in re ipsa* ou dano moral puro, que é verificado de plano e independe da comprovação do prejuízo porque esse é presumido.

Ademais, o fundamento jurídico também é diverso: no dano moral individual o fundamento é o art. 186 do Código Civil e o dano moral coletivo tenham seu fundamento de validade no parágrafo único do art. 927 do mesmo Código Civil, prescindindo a análise da culpabilidade do agente, sem prejuízo dos dispositivos do art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81 e no art. 14 do CDC, bem como no art. 225, § 3º, da Constituição Federal de 1988.

O dano moral coletivo é constatado nas lesões envolvendo direitos coletivos, difusos e eventualmente individuais homogêneos, onde toda a coletividade é ultrajada. A condenação funciona com o caráter pedagógico, punitivo, exemplar e inibitório, no sentido de se evitarem reincidências.

Destarte, o dano moral coletivo é objeto de ações civis públicas ou ações civis coletivas, a serviço da proteção de interesses maiores da coletividade, da maior dignidade possível às futuras e presentes gerações, envolvendo principalmente o direito à vida, à saúde, à educação, ao meio ambiente digno, à segurança, à honra, à intimidade, enfim, à dignidade da pessoa humana, fundamento de validade do Estado Democrático de Direito.

Outra diferença salutar entre essas ações reside no direito pleiteado, pois as reclamações trabalhistas individuais buscam verbas não honradas no curso do contrato de trabalho ou no ato da dispensa do empregado; já as demandas coletivas buscam tutelas inibitórias ou obrigações de fazer ou não fazer relacionadas a valores e direitos fundamentais da pessoa do trabalhador e mesmo da sociedade.

7 DA POSSIBILIDADE DA CUMULAÇÃO DAS REPARAÇÕES POR DANO MORAL INDIVIDUAL E DANO MORAL COLETIVO

É perfeitamente possível a cumulação das reparações por dano moral seja ela coletiva ou individual, pois os institutos possuem natureza jurídica diversa. De fato, no dano moral individual está ligado ao instituto do Direito Individual; por sua vez, o dano moral coletivo está ligado ao Direito Coletivo do Trabalho, podendo claramente o empregador vir a ser condenado em ambos, no caso concreto.

Outro argumento diferenciador é a destinação da indenização, vez que a do dano individual é direcionado ao próprio trabalhador lesado, ao passo que o dano moral coletivo a um fundo ou a entidades filantrópicas, sem fins lucrativos, de interesse público.

Sobre esse tema, não é outro o entendimento jurisprudencial assentado. No TRT 24^a R, no julgamento do RO 0000159-37.2010.5.24.0021, ficou decidido brilhantemente que “a indenização a título de danos morais pleiteada individualmente não se confunde com aquela objetivada a título de dano moral coletivo, até porque não contempla os mesmos beneficiários”⁷. Ainda, pontuou o julgado que a condenação por dano moral coletivo visa reprimir condutas antijurídicas que atinjam campos de interesse patrimonial e/ou moral de parcelas da população representadas por grupos, classes ou categorias de pessoas, não havendo o que se falar em *bis in idem*.

8 DO DANO MORAL COLETIVO EM RAZÃO DOS DANOS PSÍQUICOS CAUSADOS PELO EMPREGADOR

É pacífica na Justiça do Trabalho a reparação civil decorrente dos danos morais extrapatrimoniais. Para Sérgio Pinto Martins(2009, p. 07), “a história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado”.

A priori, quem responde pelos danos causados psíquicos causados coletivamente é a empresa, mais precisamente o empregador, a teor do art. 927 combinado com o art. 186 do Código Civil.

A despeito da responsabilidade do empregador na reparação dos danos causados aos assediados, Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 18) assevera:

⁷ TRT-24. RO 0000159-37.2010.5.24.0021. Rel. Des. André Luís Moraes de Oliveira. DEJT 7.02.2011

Todavia, não podemos descurar da nova regra da parte final do parágrafo único do art. 927 do CC-2002, que estabelece uma responsabilidade civil objetiva, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. A regra parece ser feita sob medida para relações empregatícias, pois, como já exposto, é o empregador que deve assumir os riscos da atividade econômica. É lógico que o risco a que se refere a disposição celetista é o risco/proveito, ou seja, a potencial ruína pelo insucesso da atividade econômica com que se pretendeu obter lucro. Mas e quando essa própria atividade econômica pode, por si só, gerar um risco maior de dano aos direitos do empregado? Aí, sim, como uma situação supostamente excepcional, é possível, sim, responsabilizar objetivamente o empregador. Note-se, inclusive, que, por força de normas regulamentares, há uma série de atividades lícitas que são consideradas de risco para a higidez física dos trabalhadores, parecendo-nos despidendo imaginar que, provados os três elementos essenciais para a responsabilidade civil - e ausente qualquer excludente de responsabilidade - ainda tenha o empregado lesionado de provar a culpa do empregador, quando aquele dano já era potencialmente esperado... O raciocínio, aqui desenvolvido genericamente, pode ser aplicado, *mutatis mutandi*, para o assédio moral, a depender da atividade exercida pelo empregador.

Tratando-se de direitos sociais, é comum que a lesão destes direitos ocasione um dano capaz de afetar toda a classe de trabalhadores ou até mesmo toda a sociedade, dependendo da gravidade do fato. Por esse motivo que o tema do dano moral coletivo torna-se tão importante no direito do trabalho.

À medida que uma empresa adote comportamentos ou práticas que afetem a saúde psicológica de seus empregados, sejam por práticas de assédio moral, sejam por práticas de institutos afins, é imperiosa a ingerência dos legitimados para ingressarem em Juízo e reparar o mal coletivamente causado.

Isso porque a lesão aos direitos trabalhistas, coletivos ou individualmente considerados, naturalmente, gera maior repercussão e acaba por atingir toda a sociedade.

Isso é perceptível nos casos de assédio moral coletivo, trabalho escravo, trabalho degradante, trabalho infantil perigoso e insalubre ou até mesmo nos casos de trabalho sem equipamentos de proteção individual. Tais situações ensejam sentimentos de repugnância e tristeza, configurando à coletividade um dano moral, sem prejuízo dos danos causados, individualmente, aos que foram vítimas de tais lesões.

Na doutrina pouco se produziu a respeito do dano extrapatrimonial coletivo, ao contrário do que se tem acompanhado nos Tribunais pátrios por meio de uma análise jurisprudencial sobre o tema.

No Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no julgamento do Recurso 00611-2007-021-03-00-7, ficou ponderando que a evolução do dano moral no nosso sistema jurídico

permite, atualmente, com base na Constituição e na legislação ordinária, a reparação dos danos morais coletivos⁸.

Com efeito, o mesmo julgado pontuou que essa indenização oferece à coletividade de trabalhadores, tendo como pano de fundo a sociedade, uma compensação pelo dano sofrido, atenuando, em parte, as consequências da lesão, ao mesmo tempo em que visa a aplicar uma sanção de índole inibitória pelo ato ilícito praticado pela empresa.

A condenação se justificou porque lesão atingiu toda coletividade genericamente considerada. No mesmo Tribunal, no julgamento do recurso n. 00447-2003-069-03-00-4 RO, este relator elucidou que “assim como ocorre a infração aos direitos da personalidade, intrínsecos ao ser humano, individualmente considerado, também, é possível a violação à moral social, já que a sociedade, do mesmo modo que o indivíduo, possui um "patrimônio" moral, que deve ser respeitado”⁹.

9 CONCLUSÃO

Deve-se haver o cumprimento da ordem jurídica, que dispõe o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental protegido pela nossa Constituição Federal, irradiado pela dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito.

Assim, o estudo do meio ambiente laboral se revela de suma importância no que concerne à saúde mental do trabalhador, com relação de causalidade intrínseca entre ambos, todos como componente indissociável do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Destarte, na aplicação das normas e no debate sobre o tema, deve-se inserir um novo paradigma a respeito da roupagem constitucional sobre o meio ambiente do trabalho equilibrado, sendo ele direito fundamental, tem força normativa nas interpretações e ações atinjam o à saúde do trabalhador.

⁸ TRT-3. 4ª Turma. RO 00611-2007-021-03-00-7. Des. Relator Luiz Otávio Linhares Renault. DJ 21.06.2008.

⁹ TRT-3. RO 00447-2003-069-03-00-4 .8 Turma. Rel. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJ 31.04.2007.

Diante do exposto, procurou-se demonstrar que o dano moral individual não se confunde com o dano moral coletivo e que é perfeitamente cabível a condenação do empregador e/ou empresa pelos danos psíquicos coletivamente causados à saúde mental dos trabalhadores.

De fato, restou consignado que dano moral coletivo pode ser visto como abalo ao patrimônio moral de uma coletividade a merecer reparação à violação a direitos difusos, coletivos e direitos individuais homogêneos. Para tanto, basta que a conduta empresarial lesiva e grave vilipendie normas de ordem pública, entre elas, proteção do trabalhador e normas de segurança; afete o meio ambiente do trabalho equilibrado; práticas de assédio moral e institutos afins; trabalho escravo; trabalho degradante; trabalho infantil etc.

REFERÊNCIAS

Assédio Moral – Acidente Invisível, cartilha produzida pela Diretoria Colegiada do SINDIPETRO/RJ, a partir do trabalho da Dr^a Margarida Barreto, assessora do Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticos e Similares de SP.

ARAÚJO, Adriane Reis. Trabalho elaborado com base nas obras publicadas por Marie-France Hirigoyen, citada na Cartilha elaborada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, com o título: Assédio Moral no Trabalho.

BRITO FIHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Trad. Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

_____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002,

LEYMANN, H. – Mobbing. Ed. Lê Seuil, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. **Dano moral coletivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

ROMITA, Arion Sâvão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

Revista Eletrônica TRF 1 Região.

http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=c7cfd7c5-daac-4302-826f-e8d28d679c70&groupId=10157.

TOLEDO, Tallita Massucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: LTr, 2011.

VIEIRA, Ivo Antônio. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: da caracterização à legislação indenizatória**. Cuiabá/MT: Ed. Do Autor, 2005.

REPAIR CLASS OF PSYCHIC DAMAGE CAUSED BY OFFENSE TO WORK ENVIRONMENT BALANCED

RESUME

It has been like working environment where the work activities that have factors that affect quality of life and physical and psychological integrity of workers are exercised. In this vein, if the working environment is not ecologically balanced, remain affected the exercise of the fundamental guarantee of the right to work. Indeed, the Federal Constitution, art. 225 guarantees everyone the right to an ecologically balanced environment, requiring the Government and the community shall have the duty to defend it and preserve it. Yet, in its art. 200, section VIII, proclaim on the protection of the environment, including that of the work. Still, in art. 3, item I of Law n. 6.938 / 81 defines the environment as a set of conditions, laws, influences and interactions of physical, chemical and biological, which allows home and govern life in all its forms, linking the quality of the environment to health and well being of the population. Indeed, it is imperative collective compensation for psychological damage caused by the employer as a way to punish his conduct injurious and prevent new behaviors.

Keywords: Half work environment. Collective moral damage. Psychological damage; Civil remedies.