

CLÉLIA MERLONI DE ALMEIDA

**A AÇÃO CIVIL PÚBLICA COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL COLETIVO**

**CURITIBA
2007**

CLÉLIA MERLONI DE ALMEIDA

**A AÇÃO CIVIL PÚBLICA COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL COLETIVO**

Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Aldacy Rachid Coutinho.

**CURITIBA
2007**

Para João, Elisabete e Lázaro, fontes inexauríveis de
amor e compreensão.

Agradecimentos

A Deus, sem Ele nada disso estaria aqui.

Aos meus pais, pelo amor, paciência, dedicação e empenho em não me fazer desistir diante da escuridão da ignorância e dos insucessos cotidianos.

Ao Lázaro, meu irmão, amigo, mestre e companheiro, por tornar meus dias muito mais agradáveis e serenos e a ânsia pelo saber muito mais concreta e habitual.

À Aline, Bia, Camila, Carol, Fês, Fer, Helô e Mari pela preciosa amizade ao longo desses memoráveis anos de minha vida.

À querida amiga Téo, pelas profícuas e insistentes discussões jurídicas e triviais.

À professora Aldacy, por ter me confiado preciosa orientação, compartilhando a sensibilidade necessária para suscitar e desenvolver importantes reflexões sociais e acadêmicas.

Aos demais professores, pelo carinho com que me levaram a penetrar nesse mundo até então incógnito e nebuloso do Direito.

A todos aqueles que acreditaram na realização deste trabalho.

A conotação de coragem, que hoje reputamos qualidade indispensável a um herói, já está, de fato, presente na mera disposição de agir e falar, de inserir-se no mundo e começar uma história própria. E esta coragem não está necessariamente, nem principalmente, associada à disposição de arcar com as conseqüências; o próprio ato do homem que abandona seu esconderijo para mostrar quem é, para revelar e exibir sua individualidade, já denota coragem e até mesmo ousadia.

Hannah Arendt

SUMÁRIO

RESUMO.....	v
INTRODUÇÃO	1
1. A AÇÃO CIVIL PÚBLICA	3
1.1 Características da ação civil pública: conceito, perfil constitucional e legislativo brasileiro e os interesses tutelados.....	7
1.2 Alguns aspectos processuais da ação civil pública: interesse processual, legitimação ativa e passiva <i>ad causam</i> e possibilidade jurídica do pedido.....	11
1.3 Do rito adotado, da tutela antecipatória, dos provimentos judiciais possíveis, da sentença e da coisa julgada na ação civil pública.	15
1.4 A ação civil pública no Processo do Trabalho.	21
2. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	25
2.1 Características do assédio moral: conceito e elementos.....	29
2.2 O assédio moral em decisões judiciais.....	33
2.3 O assédio moral coletivo.....	37
2.4 A ação civil pública trabalhista e o assédio moral coletivo.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

RESUMO

Análise sobre a evolução e as características das ações coletivas, em especial a ação civil pública, e apresentação dos pressupostos processuais de existência e de validade dessa ação, mormente na Justiça do Trabalho. Examina-se, também, o assédio moral, atribuindo ênfase àquele presente nas relações de trabalho praticado por um superior hierárquico em face de trabalhador a ele subordinado, com a exposição de algumas de suas definições e nuances na doutrina e na jurisprudência. Concentra-se a apreciação do tema no assédio moral coletivo para investigar a possibilidade de ser argüido na ação civil pública.

Palavras-chave: Ação Civil Pública; Assédio Moral Coletivo.

INTRODUÇÃO

O Direito se atenta ao desenvolvimento social para buscar a satisfação dos interesses e anseios da sociedade mais essenciais e indispensáveis à vida humana. Assim, atribui a algumas relações de fato o caráter jurídico, fazendo emergir deveres e direitos para os sujeitos envolvidos.

Também não deixa de incluir, no complexo de suas normas, situações que ocasionam efeitos a serem regulados pelo direito material ou processual, conforme o caso. Exemplo disso é a violação aos direitos individuais ou sociais garantidos pela nossa Constituição ou pelas leis infraconstitucionais, em que, normalmente, não há a prévia negociação das partes para o ato que enseja a lesão. Mesmo que haja alguma transação, faz-se imperiosa a responsabilização do agente pelos danos cometidos a um particular ou a um grupo de pessoas.

Em se tratando de lesão a direito ou garantia individual cabe ao particular, se se tratar de direito disponível, pleitear ou não sua pretensão administrativa ou judicialmente, dependendo do fato. No tocante à lesão a direitos ou interesses coletivos, ou seja, quando a parte ofendida se identificar com grupo de indivíduos, tem-se a possibilidade de discussão da matéria em ação diferenciada, a ação coletiva. Nesse caso, o meio judicial apto a responsabilizar o autor pelo dano causado ou isenta-lo de tal culpa se reveste de características próprias em cotejo à ação individual.

É objetivo deste trabalho analisar tais particularidades, apontando a origem, o desenvolvimento e a legislação aplicável às ações coletivas, em especial, à ação civil pública trabalhista. Também se coaduna com o propósito estabelecido no presente, indicar os casos em que são admissíveis tais ações e, ainda, como se processam perante o Judiciário brasileiro.

Além disso, adquirem destaque no assunto, por exemplo, questões referentes às condições intrínsecas e extrínsecas da ação civil pública, que serão tratadas com maior profundidade no primeiro capítulo deste trabalho com o apoio de observações extraídas da legislação e da doutrina nacionais. Trazem, ainda, particularidades a sentença que decide essa ação e o instituto da coisa julgada, ambos adaptáveis à apreciação judicial de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, o quê igualmente será abordado no primeiro capítulo.

Indispensável, com vistas à conclusão da parte primeira deste trabalho, a abordagem da ação civil pública na Justiça do Trabalho, esmiuçando-se, assim, as questões da legitimidade do Ministério Público do Trabalho e dos

Sindicatos na propositura de referida ação. Também será examinada a competência da Justiça do Trabalho, além dos pedidos, causa de pedir e tutelas judiciais possíveis.

A seguir, será dado enfoque do assédio moral, que é um fenômeno existente há muito tempo, mas que adquiriu visibilidade a partir do fim do século passado. Trata-se de mazela que acompanha inúmeras relações de trabalho e que se difunde na medida em que há exploração exacerbada do empregador sobre o empregado, sendo que aquele, ou quem o representa, humilha o assediado, flagelando sua individualidade e dignidade humana, além de atingir seriamente sua integridade moral e física.

Com o escopo de melhor se definir e abordar o tópico colacionar-se-ão definições doutrinárias sobre o tema, bem assim decisões de Tribunais Regionais do Trabalho que configuram ou diferenciam o assédio moral de figuras que a ele se assemelham. E, nesse ponto, perquirir-se-á conceito mais preciso e a identificação da postura dos órgãos julgadores quando deparados com situações que suscitam o exame do assunto, não se esgotando, no entanto, as inúmeras possibilidades de tratamento da matéria.

Há, ainda, a possibilidade de que a conduta reprovável se dê em relação a um número indefinido ou considerável de indivíduos, cedendo lugar ao assédio moral coletivo, também recorrente no âmbito de algumas relações trabalhistas. Tal fato se dá quando aquele que dirige a prestação da atividade laboral se volta a ofender, reiteradamente, a moralidade de um grupo de trabalhadores, a fim de fazê-los sentir inferiores, frágeis e impotentes diante dessas ofensas.

O segundo capítulo tem, com isso, o condão de investigar um pouco das nuances dessas relações corrompidas e, ainda, diferencia-las da normal relação laboral, a qual deve ser sempre preservada.

Por fim, pretende-se identificar o assédio moral coletivo como situação passível de ser combatida pela ação civil pública trabalhista ou, ao menos, que esse instituto processual seja capaz de imputar ao assediador a responsabilidade pelos atos que afrontam contra a dignidade e moralidade do grupo de indivíduos assediados.

1. A AÇÃO CIVIL PÚBLICA

O direito romano atribuiu importante papel à função jurisdicional, pois embora fossem escassas as leis, os conflitos de interesses eram levados diretamente ao conhecimento do pretor, a quem cabia a tarefa de rejeitar, identificar algum procedimento aplicável ao fato, ou, ainda, criar um mais adequado à relação que se lhe apresentava. Diante disso, não era necessário que as partes trouxessem a discussão sobre direitos previamente definidos e identificados nas relações de fato, essas sim analisadas pelo *iudex* romano para verificar se a elas correspondiam, e em que medida, ou não alguma proteção.

Pode-se inferir, ainda que precocemente, que os romanos não pretendiam conhecer e esgotar todas as ações e formas de respostas possíveis diante das mais inimagináveis situações e relações de fato e, também, não tiveram o propósito de tolher a capacidade criadora própria da atividade jurisdicional, “pois tantas são as espécies de soluções jurisdicionais quantas são as de atos humanos ou de conflitos sociais”, conforme observa Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich¹.

Assim, não é surpreendente a primeira notícia histórica, em Roma, de algum tipo de ação coletiva, cujos objetos iam desde a punição por delitos à preservação do patrimônio público. Buscava-se através dessas ações a proteção de interesses que, embora não individualizados, detinham parcela significativa de importância naquela civilização, conforme valores do período. Tratava-se de interesses que não eram inerentes a um único sujeito, mas sim a um grupo de pessoas, determináveis ou não, os quais foram chamados, posteriormente, transindividuais, metaindividuais, coletivos ou supra-individuais e que serão tratados, com maior profundidade, em momento oportuno, neste trabalho.

Na Idade Medieval também se presenciou a tutela coletiva ao se admitir, por exemplo, a propositura individual de ações, mas para tratar de interesses transindividuais e, ainda, ações propostas por alguma coletividade em face de outra.

¹ ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. Os belos copos de vinho da vovó? – Elementos de História do Processo Coletivo para solução de alguns problemas supostamente intrincados. In: RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio (org.). *et al. Ação Coletiva: na visão de Juízes e Procuradores do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 26.

Na modernidade, porém, os ideais do liberalismo, como a exaltação da liberdade individual e a negação de axiomas mantidos até o período anterior, a exemplo do sistema de religião oficial e o direito divino dos reis; a busca pela emancipação² do homem, bem assim a valorização da razão em detrimento da fé, próprios dos adágios iluministas; e o primado das leis em face dos absolutismos monarcas trouxeram a exasperada disposição em abolir ingerências na defesa de interesses individuais. Essa mudança se deu tanto com a nítida atribuição individual à titularidade dos direitos, quanto pelo caráter abstrato da ação, que deixa de ter um valor em si, para ser mero instrumento processual de defesa de direitos e interesses, ou seja, deixa de ser concreta com valores criativo e autônomo, como ocorria no direito romano clássico e, em parte, no direito medieval. No dizer de Adamovich, “A Justiça, no sistema liberal-burguês, privilegia o processo individual e a ação abstrata que sua ciência positivista foi capaz de construir, afastando-se, no pressuposto de equidistância e de segurança, da dinâmica viva dos direitos”³.

Ainda na modernidade, o aparecimento de sedutoras promessas do capital de trazer o progresso e reorganizar os meios de produção se desmontam na medida em que a sociedade de consumo renova alguns anseios, como a angústia pelo reconhecimento e identificações individuais em face do amadurecimento da estratificação de classes e o surgimento do consumo em massa. Nesse contexto, algumas necessidades já não podem mais ser atendidas dada a complexidade que a nova divisão internacional do trabalho induz. Assim, na lição de Aldacy Rachid Coutinho, “O homem não é tão livre assim e seus interesses – necessidades – nem sempre são atendidos e resguardados pelo trabalho no mercado”⁴.

Diante da desconstrução do sujeito moderno e do advento da pós-modernidade, é trazido um arcabouço de desfragmentação da racionalidade individualista típica do período antecedente, ou seja, a sociedade se volta substancialmente para os interesses metaindividuais. Surge, com essa progressiva acentuação de exigências de ordem social, uma visão social dos direitos, com vistas a superar a fragilidade das relações que então se apresentam, pois, ao passo que o

² Para o filósofo Immanuel Kant, a emancipação aqui consignada trata-se da capacidade de o sujeito fazer uso de sua própria razão.

³ ADAMOVICH, E. H. R. von. *Op. cit.*, p 28.

⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. Dos Interesses Tutelados em Ação Civil Pública. In: ____ e GOSDAL, Thereza Cristina. *Temas de Ação Civil Pública*. Curitiba: Genesis, 2003, p. 29.

capitalismo se desenvolve, despontam lesões a interesses não mais puramente individuais.

Assim, na medida em que os direitos se tornam mais complexos, e atingem uma esfera para além do sujeito, isolada e particularmente, o processo também precisa evoluir para ser capaz de atender às novas transformações sociais. O modelo individualista, próprio dos séculos XVIII e XIX, já não é suficiente para promover a defesa dos novos interesses. A superação desse modelo ocorre com o que se denominou *coletivização do processo*. Fez-se necessária, nesse momento, a figura do representante legal, eis que a titularidade⁵ desses direitos passa a ser de uma coletividade, determinada ou não. Torna-se emergente, a partir disso, a adaptação de medidas e técnicas judiciais aptas a compreender as relações supra-individuais.

Esse período marca sensivelmente uma onda de reformas no processo, chegando a ser uma própria revolução, pois além de trazer novas técnicas de apreciação judicial, ainda reformulou o pensamento que envolvia o processo comprometido tão-somente com declarações dos direitos do homem, e que defendia, sobretudo, o direito à vida, à liberdade e à propriedade. Nesse momento de reformas do processo, buscou-se atender os interesses difusos e coletivos, por meio de representantes, como dito anteriormente. Com isso, fez-se desnecessária a citação de todos os envolvidos na demanda e foi possível, ainda, estender os efeitos da coisa julgada, inclusive para aqueles que não participaram da relação jurídica processual.

O Ministério Público, instituição de defesa da ordem jurídica e de interesses sociais, ao lado de organismos e associações de classe, adquire legitimidade ativa para propor ações coletivas, atingindo lugar de destaque no Direito e Processo Civil, e se livra finalmente da estampa exclusiva de promotor de justiça, com funções relativas apenas ao Direito e Processo Penal. Assim, na sequência “das **class action** do direito americano (...), das **representative actions** do direito inglês (...), das **actions d'intérêt publique** do direito francês (...) e do **odhasionprozess** do direito alemão (...), o Direito Brasileiro começou a trilhar o

⁵ Nesse particular, é válido destacar a ponderação feita por ADAMOVICH, para o qual mais preciso é “falar-se em beneficiários dos direitos tutelados, porque, na verdade, os direitos que se tutelam no plano transindividual de forma única e indivisível é que dão causa a inúmeros outros direitos dessas pessoas, não havendo hipótese de que a tutela coletiva constitua para eles direta e automaticamente direitos”. In: ADAMOVICH, E. H. R. von. *Op. cit.*, p 30.

caminho de atribuir ao Ministério Público também a função de **órgão agente** no Direito Civil, para a defesa de interesses da sociedade.”⁶

Por essa razão, a partir da década de 70 iniciou forte movimento de juristas para garantir o amplo acesso à Justiça, eis que a complexa segregação da sociedade pós-industrial fez surgir, conforme já adiantado, macrolesões a interesses de classe, ou de um grupo de pessoas. Assim, o acesso teve que se moldar a essa nova orientação e anseio sociais. Por isso, a atenção daqueles juristas se voltou às respostas a esse problema e, embora já fosse possível desde 1965, com a Lei 4.717, pela Ação Popular defender o patrimônio público em face da lesão por atos administrativos, os interesses coletivos propriamente ditos ainda careciam de proteção.

Nesse contexto, surge o Projeto de Lei 3.304/1984, de iniciativa do Deputado Flávio Bierrenbach, que depois de discutido pelos mais diversos segmentos do meio jurídico, entre debates em Associações e no Congresso recebeu acréscimos de membros do Ministério Público de São Paulo. E a principal alteração foi a inclusão do *Parquet* como um dos legitimados. Em seguida, o Projeto deu lugar à Lei 7.347/1985, mais conhecida como Lei da Ação Civil Pública.

Essa ação ainda adquiriu “*status* de ação constitucional, sendo diretamente vinculada à atividade do Ministério Público e funcionando como uma das formas processuais reconhecidas à instituição para desempenhar o seu papel de defensor da ordem jurídica, do interesse público e dos interesses e direitos sociais indisponíveis.”⁷

A seguir, pode-se citar o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.079/1990) como um marco na história do processo coletivo brasileiro, pois além de apontar definição, largamente utilizada pela doutrina, dos interesses que podem ser tutelados pela via da ação coletiva, ainda trouxe, a partir do art. 81, a defesa em Juízo, individual ou coletivamente, dos direitos previstos no Código.

Cuidaram, ainda, da Ação Civil Pública as Leis orgânicas do Ministério Público, a Lei 8.645/1993 e a Lei Complementar 75/1993, e o Projeto do Código Brasileiro de Ações Coletivas, em tramitação no Congresso Nacional, parece apontar um importante passo no tratamento da matéria.

⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo Coletivo do Trabalho*. 2^a ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 246.

⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda (coord.), CASAGRANDE, Cássio Luís e PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. *Ministério Público do Trabalho e Tutela Judicial Coletiva*. Brasília:ESMPU, 2007, p. 20.

1.1 Características da ação civil pública: conceito, perfil constitucional e legislativo brasileiro e os interesses tutelados.

O breve esboço histórico trazido deu conta de situar a necessidade da adequada tutela de direitos coletivos na medida em que se tornaram mais complexas as relações jurídicas com o advento da economia de mercado e da sociedade de consumo.

Assim, no dizer de Hely Lopes Meirelles, a ação civil pública é “instrumento processual adequado para reprimir ou impedir danos ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, histórico, turístico e paisagístico e por infrações de ordem econômica”⁸. Mas tal denominação parece insuficiente face à sua importante função na efetividade de outros interesses difusos e coletivos. Por isso, mais apropriada a definição segundo a qual “A Ação Civil Pública é o meio, constitucionalmente assegurado ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei, para promover a defesa judicial dos interesses ou direitos metaindividuais”.⁹

A definição aqui colacionada é pertinente, pois alude aos vários elementos da Ação Civil Pública, como o seu perfil constitucional, a legitimidade ativa do Ministério Público e entes coletivos mencionados em lei, para propor essa ação e, ainda, a finalidade de realizar judicialmente, a defesa dos interesses e direitos coletivos, os quais também veremos com mais profundidade.

A Ação Civil Pública foi incluída no texto constitucional em 1988, conforme o art. 129, III:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

(...)

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; (grifo nosso)

Em que pese o constituinte ter trazido referida ação somente entre as funções institucionais do Ministério Público, o que também já indicou que teria legitimidade ativa para propor a ação, não deixou de esclarecer acerca do papel e

⁸ Apud ALCÂNTARA, Fabio Bonomo de. Conceito de Ação Civil Pública, sua natureza jurídica e as razões de sua denominação. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direitos Metaindividuais. São Paulo: LTr, 2005, p. 97.

⁹ Carlos Henrique Bezerra Leite, apud ALCÂNTARA, F. B. de. Idem. *Ibidem*.

do cabimento da Ação Civil Pública, ou seja, para a proteção dos direitos e interesses ali mencionados. Nesse sentido, pode-se dizer que ela é o instrumento constitucional de defesa do patrimônio público e social e do meio ambiente, além de servir para proteção de outros interesses coletivos *lato sensu*.

Ressalte-se que não é o objetivo deste trabalho a questão daqueles primeiros interesses indicados, mas a parte final do referido dispositivo constitucional, a saber, os outros interesses difusos e coletivos para então identifica-los na seara trabalhista, buscando casos concretos na doutrina e na jurisprudência brasileira.

Conforme já adiantado, esses interesses coletivos são também chamados de transindividuais, metaindividuais ou supraindividuais. Mas a grande importância que se coloca no exame de tais interesses é a sua caracterização, eis que podem aparecer sob três espécies: a) difusos, b) coletivos *stricto sensu* e c) individuais homogêneos.

Antes, no entanto, de iniciar a análise de tais interesses cumpre realçar que a Lei da Ação Civil Pública, Lei 7.347/85, ao definir as hipóteses de cabimento dessa ação, o faz da seguinte maneira:

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

I - ao meio-ambiente;

II - ao consumidor;

III - à ordem urbanística;

IV - a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico;

V - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

VI - por infração da ordem econômica. (sem grifo no original)

Na esteira do contido na Constituição de 1988, a Lei 10.257/2001 incluiu no rol dos direitos defendidos na Ação Civil Pública o elemento que faz indicar o caráter exemplificativo (*numerus abertus*) da enumeração legal, pois também é cabível nos casos de ofensa “a qualquer outro interesse difuso coletivo”. No entanto, assim como ocorreu com o texto constitucional, a Lei 7.347/85 não definiu esses interesses, nem identificou as características e diferenças entre si.

A Lei 8.078/90, por sua vez, além de estabelecer uma ação cabível no caso de ofensa aos interesses coletivos, ainda se preocupou em defini-los, conforme locução do art. 81:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, 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;
III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Ademais, a teor do art. 90 do Código de Defesa do Consumidor, a ação coletiva ali delineada é subsidiária da Ação Civil Pública, nos casos em que com essa não for incompatível:

Art. 90. Aplicam-se às ações previstas neste título as normas do Código de Processo Civil e da Lei n° 7.347, de 24 de julho de 1985, inclusive no que respeita ao inquérito civil, naquilo que não contrariar suas disposições.

Sendo assim, não há dúvidas de que o Título III do Código de Defesa do Consumidor se aplica, subsidiariamente, à Ação Civil Pública e, assim, a doutrina tem utilizado largamente dos conceitos trazidos nos incisos do art. 81 dessa Lei. Por essa razão, é necessário tratar, tanto pela ótica do CDC, como pela da doutrina.

Inicialmente, os interesses difusos, a teor do inc. I, do art. 81, do CDC, são aqueles que pertencem a uma coletividade indeterminada de sujeitos relacionada por uma única circunstância de fato. Coutinho acrescenta a esse conceito, com devida propriedade, que “Os interesses difusos seriam os metaindividuais, que se caracterizariam pela sua generalidade, a fluidez do objeto, intensa litigiosidade interna e tendência à mutação ou transição no tempo e no espaço”¹⁰. Vale lembrar, ainda, o acréscimo de Martins Filho referente à “inexistência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade atingida ou entre estes e a parte contrária, autora da lesão”¹¹.

Sobre a questão da intensa litigiosidade interna desses interesses, pondera Martins Filho que, “por se tratar de interesses e não direitos, todas as posições, por mais contrastantes, parecem sustentáveis e exigem, para solução, uma verdadeira escolha política entres os interesses em conflito”¹². No tocante à

¹⁰ COUTINHO, A. R.. *Op. cit.* p. 36.

¹¹ MARTINS FILHO, I. G. *Op. cit.* p. 248

¹² MARTINS FILHO, I. G. *Idem.* p. 249.

questão da transição e mudança temporal e espacial acrescenta que não sendo prontamente tutelados, fazem surgir novos interesses, de diferentes ordens.

Os interesses difusos são, pois, aqueles que embora coletivos, não têm um grupo de titulares definidos, eis que atingem uma porção indeterminada de pessoas, cujo vínculo entre elas se dá apenas por uma relação ou circunstância de fato, ou seja, não são titulares daquele direito ou interesse por uma característica ou condição que possuem, mas devido a uma relação que os envolve. E o que determina a natureza coletiva desse interesse é que os efeitos da circunstância fática atingem um número indeterminado de sujeitos.

São exemplos desses interesses, no Direito do Trabalho, o descumprimento a uma norma geral, como é o caso da não observância do art. 93, da Lei 8.213/91, que trata da contratação de pessoas portadoras de deficiência, além de outras formas de discriminação no momento da admissão de empregados, o que é plenamente repellido pela Constituição da República. Também poder-se-ia citar o caso da empresa pública que contratasse diretamente seus empregados, sem a realização de concurso público.

Em seguida, cumpre tratar dos interesses ou direitos coletivos, os quais, à luz do inc. II, art. 81, da Lei 8.078/90, são indivisíveis, e cujos titulares se relacionam com a parte contrária, a que viola o direito, por meio de uma relação jurídica, ou seja, não há um vínculo meramente fático. Ademais, para melhor elucidar a questão, aduz Coutinho que “representam a situação não de um homem, mas de uma coletividade em si considerada em relação a um bem, que representará a satisfação de uma necessidade de todos”¹³.

Assim, os interesses e direitos coletivos *stricto sensu* são indivisíveis e pertencem a sujeitos reunidos em determinado grupo ou classe, conforme uma relação jurídica base em relação àquele que viola esses interesses. Nesse caso, é relevante ressaltar que não se trata de uma reunião de interesses de cada sujeito dessa coletividade, pois que indivisíveis e só têm lugar nessa coletividade, e não na soma dos interesses individuais. E um exemplo de lesão a esse interesse é o não pagamento de verba salarial imposta por lei ou ato normativo da categoria profissional.

¹³ COUTINHO, A. R. *Op. cit.* p. 34.

No que concerne aos interesses individuais homogêneos faz-se imperiosa sua distinção em relação aos interesses difusos e coletivos *stricto sensu* pois, conforme lembra Martins Filho:

*a Constituição Federal somente previu a **ação civil pública** para a defesa de **interesses difusos e coletivos** (CF, ART. 129, III). A figura dos **interesses individuais homogêneos** é introdução do Código de Defesa do Consumidor. E para sua defesa instituiu a **ação civil coletiva** (CDC, art.92)¹⁴ .*

E, para diferenciar uns dos outros, não basta, segundo Martins Filho, a indivisibilidade do objeto, pois, mesmo nos casos dos interesses coletivos, pode ocorrer a concretização da lesão em diferentes momentos e não atingir a todos de uma só vez. Por isso, o critério mais preciso é a potencialidade ou a concretude da lesão, esse último diz respeito aos interesses individuais homogêneos, pois são perfeitamente determinados os membros do grupo ou categoria atingidos, enquanto que nos demais casos, os ofendidos podem surgir sempre que houver o descumprimento de alguma norma ou violação a um interesse trabalhista.

Ainda com referência aos direitos individuais homogêneos, há que se destacar que não são essencialmente coletivos, mas sim acidentalmente, pois há a divisibilidade do direito para cada sujeito que sofrera a lesão. Contudo, devem ter o mesmo tratamento que os interesses coletivos, pois, nesse caso, defende-se “uma ordem jurídica – expressa no interesse social – que sofrerá os efeitos das agressões ou lesões pelo não atendimento dos interesses de vários titulares”¹⁵.

Tecidas essas considerações a respeito das características da Ação Civil Pública, passar-se-á ao exame do seu processamento judicial, bem assim alguns aspectos processuais que a distingue das ações individuais.

1.2 Alguns aspectos processuais da ação civil pública: interesse processual, legitimação ativa e passiva *ad causam* e possibilidade jurídica do pedido.

O interesse processual ou interesse de agir vem qualificado, normalmente, pelo trinômio: necessidade, utilidade e adequação que significam, respectivamente, a imposição legal de a relação ser levada ao Judiciário (a exemplo

¹⁴ MARTINS FILHO, I. G. Op. cit. p. 251.

da ação do divórcio) ou porque a satisfação do bem da vida não foi possível por outros meios; útil, pois “a medida pleiteada deverá, na ordem prática, agregar algum valor ou vantagem à parte ou interessado”¹⁶ e adequação quando à via judicial eleita.

Importante observação nesse ponto é a de que embora possa existir o interesse, a legitimidade não necessariamente o acompanha. Assim, por exemplo, nos casos em que alguém pretenda o reconhecimento de vínculo, perante um Juízo trabalhista, numa dada relação empregatícia em que seja parte seu cônjuge. Ora, pode-se até subtrair o interesse nesse caso, mas não há que se inferir também a legitimidade, posto que a lei define aquele que tem o atributo de pleitear ou defender judicialmente interesse próprio ou alheio em seu nome. Trata-se, portanto, da titularidade da demanda (legitimidade ativa) ou da defesa (legitimidade passiva) em Juízo.

Como já é cediço, em se tratando de ações coletivas o interesse processual não recai em bem da vida que pertence a um indivíduo, mas sim a um grupo de pessoas, determináveis ou não e, por essa razão, a legitimação *ad causam* adquire uma importância tal que a lei determina a legitimidade aos órgãos ou às entidades que tenham mais condições e afinidade com o bem jurídico a ser tutelado. Assim, a legitimidade para os Sindicatos defender os interesses dos sindicalizados, as associações de classe para conhecer dos conflitos coletivos que envolvam seus associados, entre outros.

Retomando a questão do interesse de agir especificamente nas ações coletivas, Elton Venturi¹⁷ observa com propriedade que:

Quando a pretensão deduzida em demanda coletiva diz respeito à tutela de direitos difusos e coletivos, essencialmente meta-individuais e indivisíveis, o tão-só fato da propositura da ação coletiva, por si só, parece induzir uma espécie de presunção acerca da existência do interesse processual, política e tecnicamente justificável.

Ademais, ao que lembra Ada Pellegrini Grinover¹⁸, ao cotejar os interesses públicos com os coletivos, “os interesses difusos não são interesses

¹⁵ COUTINHO, A. R. *Op. cit.* p. 39

¹⁶ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação Civil Pública: em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores*. 10ª ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 49.

¹⁷ VENTURI, Elton. *Processo Civil Coletivo: A tutela jurisdicional dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos no Brasil. Perspectivas de um Código Brasileiro de Processos Coletivos*. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 229.

¹⁸ Apud MANCUSO, R. C. *Op. cit.* p. 57.

públicos no sentido tradicional da palavra, mas antes interesses privados, de dimensão coletiva”. E, assim, não há uma correspondência necessária entre esses dois interesses.

Aduz Mancuso, que o interesse de agir, na Lei 7.347/1985, será verificado, à luz do trinômio já examinado, ou seja, a necessidade, utilidade e adequação da ação coletiva, para então ser analisada a legitimidade daquele que figura no pólo ativo da ação. Assim, pode ocorrer, por exemplo, “que a lesão lamentada já tenha sido recomposta, ou que a ameaça não seja mais de atualidade; ou, ainda, pode dar-se que a pretensão implique num contraste sobre o ato *puramente discricionário* ou *flagrantemente político*”¹⁹. Nesses casos, a ação careceria de interesse de agir, resolvendo-se sem o julgamento do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC. O mesmo poderia ocorrer na hipótese de ilegitimidade do autor, quando esse não corresponde a qualquer daqueles arrolados no art. 5º da Lei da Ação Civil Pública ou no art. 82 do CDC.

A respeito dessa legitimação ativa, nos termos do art. 5º da Lei 7.347/85, podem propor a ACP, e eventual cautelar referente a ela, o Ministério Público, a Defensoria Pública, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista, a associação que esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil e que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. Ressalva-se que no caso das associações o requisito da pré-constituição poderá ser dispensado pelo juiz, quando houver manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido.

O CDC traz no art. 82 quase os mesmos legitimados, ressalvado o inc. III, pelo qual se legitima qualquer das entidades e órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa dos interesses e direitos protegidos por este código e, ainda, sobre as associações exige-se que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos pelo código, dispensada a autorização

¹⁹ MANCUSO, R. C. *Op. cit.* p. 58.

assemblar²⁰ e, também, o requisito da pré-constituição nos casos já anotados na Lei 7.347/85.

Com relação à legitimidade do Ministério Público e dos sindicatos é necessário tratar com mais cuidado, eis que mais recorrentes na Justiça do Trabalho à luz de pesquisa publicada pela Escola Superior do Ministério Público da União, neste ano, no trabalho intitulado “Ministério Público do Trabalho e Tutela Judicial Coletiva”.²¹ Nele foi apresentado um levantamento de todas as ações civis públicas ajuizadas na Justiça do Trabalho no período de 1992 e 2003, demonstrando que de aproximadamente cinco ações civis públicas impetradas, cerca de duas decorrem de atuação de ofício do Ministério Público e cerca de duas pela provocação da sociedade civil, sobretudo, dos sindicatos.

Não se faz necessário exame mais minucioso da legitimidade passiva na Ação em comento, eis que pode ser qualquer pessoa física ou jurídica de direito público ou privado que tenha violado ou ameaçado violar um interesse difuso ou coletivo. Todavia é imperioso considerar, em muitos casos, a dificuldade em definir todos os sujeitos que se devam colocar no pólo passivo, a exemplo de atos de vandalismo a bens públicos praticados por uma coletividade de pessoas.

Prosseguindo com o exame de alguns elementos da Ação Civil Pública, a possibilidade jurídica do pedido, no dizer de Elton Venturi “representa a viabilidade de tutela pleiteada, que repousa tanto na teórica admissibilidade do pedido deduzido como, também, da sua pertinente causa de pedir, conjugadamente analisados”²². De acordo com o art. 267, VI, do CPC, trata-se de uma condição da ação capaz de identificar as pretensões possíveis de serem apreciadas em seu mérito.

²⁰ A propósito dessa autorização, há que se considerar o art. 2º-A da Lei 9.494/1997, acrescentado pela Medida Provisória 2.180-35 de 24.08.2001, segundo o qual “A sentença civil prolatada em ação de caráter coletivo proposta por entidade associativa, na defesa dos interesses e direitos dos seus associados, abrangerá apenas os substituídos que tenham, na data da propositura da ação, domicílio no âmbito da competência territorial do órgão prolator. Parágrafo único. Nas ações coletivas propostas contra a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e suas autarquias e fundações, a petição inicial deverá obrigatoriamente estar instruída com a ata da assembléia da entidade associativa que a autorizou, acompanhada da relação nominal dos seus associados e indicação dos respectivos endereços.”. Todavia, acompanhando o entendimento de Venturi (*Op. cit.*, p. 208 e 210), por se tratar de dispositivo formal e materialmente inconstitucional, além da edição da Súmula 629 do STF, que dispensa a autorização da assembléia nos casos de mandado de segurança coletivo, ou seja, uma espécie de coletiva, não devendo proceder, pois, o dispositivo legal.

²¹ CARELLI, R. L. (coord.). CASAGRANDE, C. L. e PÉRISSÉ, P. G. S. *Op cit.* p. 50 e 51.

²² VENTURI, E. *Op cit.* p. 247.

Nos casos das ações coletivas a possibilidade jurídica deve ser vista com certa reserva diante das ações individuais, que são analisadas conforme a existência ou não de algum critério legal que impeça ou torne inviável seu exame judicial, a exemplo, da impossibilidade de cobrar dívidas de jogo. Assim o é, porque tanto a LACP, no art. 1º, quanto o no art. 81 do CDC, há a menção a tutela de qualquer interesse difuso ou coletivo, não se restringindo apenas àqueles enumerados nessas Leis.

Diante do exposto e das considerações feitas acerca do interesse processual, da legitimação ativa e passiva e da possibilidade jurídica do pedido passaremos à breve exposição do procedimento judicial da Ação Civil Pública.

1.3 Do rito adotado, da tutela antecipatória, dos provimentos judiciais possíveis, da sentença e da coisa julgada na ação civil pública.

O rito processual a ser adotado nas ações civis públicas, a teor do art. 19 da LACP, é o do Código de Processual Civil no que lhe for compatível. Logo, salvo algum procedimento específico dessa ação, seguir-se-á o rito ordinário civil. Ainda sobre esse respeito, tem-se que, pode ser impetrada ação principal ou cautelar²³, quando não se tratar de provimento cominatório-mandamental, ou seja, nas hipóteses em que se pretenda prevenir ameaça a interesse ou direito coletivo.

Em que pese, por oportuno, a competência dos Juizados Especiais, nos casos do art. 3º, II, da Lei 9.099/95 e art. 275, II, do CPC, há o Enunciado 33 extraído do Fórum Permanente de Juízes Coordenadores dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais do Brasil, pelo qual “Não são admissíveis as ações coletivas nos Juizados Especiais Cíveis”. Assim, na ACP, que é espécie de ação coletiva, não é possível seguir o procedimento sumaríssimo dos Juizados Especiais.

Ademais, pelo art. 21 da Lei 7.347/85²⁴, há a aplicação subsidiária do CDC, à defesa dos interesses tratados nessa Lei, no que for cabível. E, desse modo, segundo Mancuso, “Em face de todo esse contexto normativo é de se aplicar, pois, a contemporânea e prestigiada diretriz do *diálogo das fontes*: LACP, CDC, CPC”²⁵.

²³ Há que se considerar, nesse ponto, os arts. 5º e 12, §1º da LACP.

²⁴ “Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da Lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.”

²⁵ MANCUSO, R. C. *Op. cit.* p. 89.

Conforme já mencionado no início deste item, é possível também a tutela cautelar na Ação Civil Pública, graças ao contexto processual oferecido com os arts. 4º, 5º e 12,§1º da LACP, 84, §§ 3º e 4º, CDC e CPC, arts. 461, 461-A e 475-I. Esses dispositivos asseguram a atuação preventiva em face de potencial ameaça a interesses metaindividuais.

Pondere-se, nesse ponto, a diferença entre medida cautelar e antecipação dos efeitos da ação principal, já que no primeiro caso existe, pois, o “caráter preparatório e/ou de preservação da utilidade prática do provimento judicial futuro, de conhecimento ou de execução”²⁶ e, sendo assim, forçoso examinar essa tutela à luz dessa ressalva e dos dispositivos acima citados.

A tutela de urgência, na ACP, pode ser requerida tanto através de liminar na própria ação principal quanto em ação autônoma, lembre-se, aqui, a lição de Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery “Os requisitos para a propositura da ação cautelar são os mesmos do sistema do CPC: *periculum in mora* e *fumus boni iuris*. Ausente um desses requisitos não pode ser concedida cautela, liminarmente ou não (RT 646/60). Pode ser antecedente ou incidente à ação principal”²⁷.

Também possui destaque em matéria de tutela cautelar nas ações coletivas o sistema das *astreintes*, pelo qual a condenação de multa pecuniária extrapola os parâmetros da normalidade a fim de coagir o réu a adimplir com sua obrigação de fazer, imposta pelo juízo para evitar maiores prejuízos ao bem da vida postulado.

Ainda, consoante o art. 83, do CDC, são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar a adequada e efetiva tutela dos interesses tutelados pelo Código de Defesa do Consumidor. Assim, não há que se cogitar a impossibilidade de se antecipar a tutela, quando possível, para que se possa evitar dano ou a concretização de ameaça de dano a interesses ou direitos coletivos. E, desse modo, muitas vezes, a melhor maneira de se assegurar tal manutenção ou reparação do *status quo* é através de uma obrigação de fazer ou de se abster diante de uma dada situação. Macuso bem observa que “o cumprimento específico da obrigação é fundamental no campo dos interesses metaindividuais, onde a

²⁶ MANCUSO, R. C. Op. cit. p. 199.

²⁷ NERY JUNIOR, Nelson e NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de Processo Civil comentado e legislação processual civil extravagante em vigor*. 7ª ed. São Paulo: RT, 2003, nota 2 ao art. 4º da LACP.

tradicional 'conversão em perdas e danos' jamais poderá suprir a eficácia da prestação *in concreto*²⁸. Prossegue afirmando que "Nesse sentido, avulta em importância a concessão de liminares e cautelares na ação civil pública, por ser poder de *impedir* a concretização do dano temido"²⁹.

Ainda sobre o tema da concessão de medida cautelar nas ações coletivas, há de ser lembrada a Lei 8.437/92, que dispõe sobre a concessão de cautelares contra atos do Poder Público. Essa Lei, embora vigente, contraria o princípio da igualdade entre as partes no processo, pois trata distintamente a Administração Pública nos casos de deferimento de cautelar em seu desfavor, priorizando, dessa forma, prerrogativas em face da preservação do bem social quando ofendido algum interesse difuso ou coletivo.

Logo, diante do que até fora ventilado em matéria de tutela de urgência na ação civil pública, tem-se que é perfeitamente aplicável de acordo com a legislação vigente e, ainda, vem ao encontro do princípio constitucional do acesso à justiça. Ora, se há meios judiciais capazes de preservar um interesse juridicamente relevante, não se deve dispensar ou negligenciar seu uso. Ainda mais quando se trata de interesses metaindividuais, capazes de projetar notável proeminência no contexto da vida social.

Pertinente, por fim, precisar que a tutela antecipatória se difere da medida cautelar, pois essa tem por finalidade preservar a utilidade prática do provimento a ser assegurado no fim da ação principal, enquanto aquela pretende adiantar o resultado final do processo com fulcro na verossimilhança da parte a quem assiste o bom direito. Tal tutela, embora perfeitamente cabível nas ações civis públicas porque seguem o rito ordinário do CPC, tem que ser apreciada com bastante cuidado, pois as ações coletivas, via de regra, costumam exigir minuciosa instrução probatória. Ainda, no que tange às liminares, pode-se dizer que são aquelas do art. 12, da LACP, ou seja, é ato vinculado do juiz quando assiste à parte postulante os requisitos legais.

Seguindo esse item, abordar-se-á as espécies de tutelas possíveis nas ações coletivas, tema que já foi adiantado um pouco acima, quando houve referência às obrigações de fazer e a imposição de multas pelo descumprimento dessa ordem judicial. Se é assim, tal provimento é possível, assim como também o é

²⁸ MANCURO, R. C. Op. cit. p. 209.

a obrigação de não fazer, a teor do art. 84, do CDC: “Na ação que tenha por objeto o cumprimento de *obrigação de fazer ou não fazer*, o juiz concederá a *tutela específica da obrigação* ou *determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento*” (g. n.). Ora, desse dispositivo pode-se inferir a possibilidade de o juízo buscar atender da maneira mais razoável o postulado na ACP, quando se convencer da tese do autor em face da violação ou ameaça de violação a interesse coletivo pelo réu.

No tocante à sentença da ação civil pública, parte-se do exame dos arts. 11 e 13 da LACP, pelos quais há forte indicação na natureza jurídica de sentença cominatória na ACP, pois prevalecem os provimentos pela obrigação de fazer ou não fazer, sendo possível, no caso de descumprimento da ordem judicial a imposição de multa, na forma das *astreintes*.

Ainda, no termos do art. 3º, pode haver condenação em dinheiro ou no cumprimento de obrigação, o que, todavia, deve ser interpretado, como lembra Mancuso “à luz da *vocação natural* dessa ação, que é o de obter a prestação específica do objeto (= preservação do interesse metaindividual).”³⁰ Ora, se soma ainda o art. 83 do CDC, tem-se a possibilidade de todas as ações que se façam necessárias para a adequada e efetiva tutela do direito pleiteado, embora sejam mais recorrentes e até mais adequados os provimentos cominatórios, já que buscam assegurar, normalmente, a realização da atividade devida ou a cessação da que lesiona o interesse metaindividual.

Passa-se, agora, ao exame da coisa julgada nas ações coletivas. Antes disso, porém, cumpre dizer que se adota para esse instituto processual a seguinte definição: “é a qualidade dos efeitos do julgamento final de um litígio; isto é, a imutabilidade que adquire a prestação jurisdicional do Estado, quando entregue definitivamente”³¹. Analisar-se-á, então, a extensão subjetiva de sua eficácia, o já mencionado art. 16, da LACP e a técnica da coisa julgada *secundum eventum litis* e *in utilibus*.

De acordo com a observação de Mancuso³², o problema que se coloca nessa matéria é a não correspondência entre a titularidade do interesse e a

²⁹ MANCURO, R. C. *Idem. Ibidem.*

³⁰ MANCUSO, R. C. *Op. cit. p. 254.*

³¹ MARQUES, José Frederico. *Manual de Direito Processual Civil*. V. III. Campinas: Millenium, 1998, p. 323.

³² MANCUSO, R. C. *Op. cit. p. 303.*

legitimação ativa. Há, no caso das ações coletivas, um ente ou órgão que detém a legitimação *ad causam*, mas que não é titular do direito ou interesse postulado. Os titulares podem ser, como já visto, indeterminados e não são consultados ou mesmo partícipes na demanda judicial e, muitas vezes, sequer sabem a respeito da existência de tal ação. Sendo assim, acaso esses titulares quisessem pleitear individualmente o interesse lesado não poderia lhe ser retirada tal garantia, sob o risco de se ferir princípio constitucionalmente consagrado (CF, art. 5º, XXXV).

Por essas razões e pelo fato de que o réu na ação coletiva utiliza-se de todos os meios e esforços possíveis para sua defesa, o mesmo não ocorrendo com os titulares dos interesses lesionados, a adoção da coisa julgada *secundum eventum litis* e *in utilibus* vem a corroborar com os princípios da isonomia e do acesso à justiça. Assim, quando improcedente a ação civil pública não se faz coisa julgada e não induz litispendência em eventuais ações propostas individualmente³³. Essa técnica de inferir os efeitos coisa julgada nas decisões procedentes e não nas improcedentes, quando por insuficiência de provas, reside na segunda parte do art. 16, da Lei 7.347/85 e, antes disso, no art. 18, da Lei 4.717/65. Também o CDC, no art. 103 traz essa mesma idéia, ou seja, “Dizer que a coisa julgada se forma *secundum eventum litis* no CDC significa, apenas, que há a extensão *in utilibus* da imutabilidade do julgado: estende-se a coisa julgada a terceiros para beneficiar, não para prejudicar”³⁴.

Relevante agora o exame da extensão subjetiva dos efeitos da coisa julgada e a primeira parte do art. 16 da LACP, com redação dada pela Lei 9.494/97: “A sentença fará coisa julgada erga omnes, nos limites da competência territorial do órgão prolator, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova”. (g. n.). Inúmeras são as críticas a esse dispositivo, entre elas, destaca-se a seguinte:

a) o critério determinante da extensão da eficácia da coisa julgada material reside na amplitude e na indivisibilidade do dano ou ameaça de dano que se pretenda evitar. Assim, se o dano tem amplitude nacional, a eficácia da coisa julgada

³³ Nesse sentido, Venturi (*Op. cit.* p. 404 e 405) e Roberto Carlos Batista, (*Coisa Julgada nas Ações Cíveis Públicas: Direitos Humanos e Garantismo*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005, p. 152). Para os que não defendem essa técnica, a principal crítica é a onerosidade do réu, que pode figurar no pólo passivo de inúmeras questões que vão tratar da mesma matéria.

³⁴ GIDI Apud BATISTA, *Op. cit.* p. 147.

*material será necessariamente erga omnes, em todo território nacional; b) se o interesse em jogo é indivisível, difuso, não é possível limitar os efeitos da coisa julgada a determinado território*³⁵

Também é relevante ponderar que se o juízo onde se processou a ação civil pública tem competência federal, não seria lógica a necessidade de se intentar ação com a mesma finalidade em outras seções judiciárias só para fins de obter um julgamento que servisse para respectivo território. Tal limitação geográfica do efeito *erga omnes*, além de nitidamente incompatível com a ordem jurídica nacional, insulta o próprio sistema de tutela de interesses metaindividuais, que tem, entre outras finalidades, por exemplo, facilitar o acesso à Justiça, reduzir o excessivo número de ações idênticas, uniformizar as decisões judiciais, reduzir custos para a parte que, sozinha, teria dificuldades em arcar com as despesas do processo. Ora, é evidente que se for necessário sejam impetradas tantas ações quantos forem os territórios cuja lesão a interesse coletivo se propague, é indiscutível que todas essas finalidades não seriam atingidas.

Dessa forma, mais adequada é a opção pelo abandono desse dispositivo, tanto pelas razões expostas, quanto pela inconstitucionalidade que se depreende da sua incompatibilidade com os seguintes preceitos constitucionais: art. 3º, IV, 23, VI e 129, III³⁶, devendo prevalecer, portanto, o entendimento segundo o qual há eficácia *erga omnes* da coisa julgada em todo o território nacional e a eficácia *ultra partes*, nos termos do art. 103, II. Mas, como bem assevera a doutrina, ambas as expressões são equivalentes e pretendem aludir à extensão dos efeitos não só às partes envolvidas diretamente na contenda judicial ou representadas pelos autores na ação, mas a todos que substancialmente integram o mesmo grupo ali defendido, que comungam do mesmo regime jurídico³⁷.

Para finalizar o presente capítulo examinar-se-á, a seguir, as particularidades da ação civil pública perante a Justiça do Trabalho e os interesses coletivos cuja competência recai sobre essa Justiça Especializada.

³⁵ Apud MANCUSO, R. C. Idem. p. 211.

³⁶ A respeito dessa inconstitucionalidade, v. ZAINA, Ana Carolina e CAMARGO, Alexandre Volgelsanger Hungria de. As Águias da Macedônia e do Fracasso da Lei 9.494/97. In: COUTINHO, A. R. Op. cit. p. 60-65, BATISTA, R. C. Op. cit. p. 186-190 e VENTURI, E. Op. cit. p. 426-437.

³⁷ VENTURI, E. Op. cit. p. 390.

1.4 A ação civil pública no Processo do Trabalho.

Nos itens anteriores buscou-se trazer as principais características, funções e procedimentos da ação civil pública. E, agora, tratar-se-á dessa ação no âmbito do direito e do processo do trabalho, sobretudo dada a relevância que adquire no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que a Constituição da República reservou, além de dispositivos esparsos, um capítulo todo (arts. 7º a 11) para os direitos sociais, chegando a mais de 40 direitos e garantias específicos. Ademais, na Justiça do Trabalho se concentra elevado número de demandas judiciais e, portanto, absorve litígios das mais diversas ordens dentro de sua competência.

Também se destaca a atuação do Ministério Público do Trabalho que tem a capacidade de reduzir “**o número de reclamações**, mediante a **concentração** das mesmas em ações civis públicas, cuja decisão abrangerá todos os trabalhadores lesados pela prática empresarial ilegal”³⁸. E, neste ponto, destaca-se tal atribuição do MPT, conforme o art. 129 da Constituição, a Lei 7.347/85 e o CDC, que trazem os legitimados para a propositura da ação civil pública e a própria LC 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público)³⁹.

Assim, na Justiça do Trabalho há a legitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público do Trabalho e, a maior preocupação da doutrina está em definir se também é legitimado a propor a ACP nos casos de interesses individuais homogêneos e, neste particular, deve-se realçar que para os que defendem a ilegitimidade naqueles casos é porque se faz uma interpretação restritiva dos arts. 129, III, da CF e 83, III, da LOMPU que trazem tão-somente os interesses coletivos e difusos.

As associações civis, representadas na área trabalhista pelos sindicatos também gozam de legitimidade ativa na ação civil pública que pretende a defesa de interesses coletivos dos sindicalizados, não sendo demais lembrar a locução do art. 8º da Carta Magna:

³⁸ MARTINS FILHO, I. G. *Processo Coletivo do Trabalho*. p. 260.

³⁹ Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:

(...)

VII - promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

(...)

c) a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor;

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, **inclusive em questões judiciais** ou administrativas; (grifo nosso)

Ainda no exame da legitimação *ad causam* dos Sindicatos, tem-se que considerar como desnecessário o requisito da prévia constituição, trazido pela Lei 7.347/85⁴⁰, haja vista a notória finalidade de defender os interesses da categoria profissional e a perenidade de tais interesses, diferentemente do que pode ocorrer com algumas associações que são criadas para atender uma situação temporária⁴¹.

No tocante à competência em razão da matéria, destacam-se os apontamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite, para o qual haverá a competência da Justiça do Trabalho desde que o autor especifique na exordial que “está atuando na defesa de interesses ou direitos coletivamente considerados decorrentes da relação de emprego (ou de trabalho)”⁴². Isso se trata, pois, das causas de pedir remotas da ação e as causas próximas estão no descumprimento de alguma das normas trabalhistas, inclusive as de medicina, higiene, saúde e as relativas ao meio ambiente do trabalho.

Já no que pertine à competência territorial, tem-se, conforme o art. 2º da Lei 7.347/85, que “as ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano”. Ademais, trata-se de competência funcional e, portanto improrrogável e absoluta, assim, a parte final desse mesmo artigo traz a seguinte determinação: “cujo juízo terá **competência funcional** para processar e julgar a causa” (sem grifo no original). Cabe aqui, no entanto, uma observação referente aos casos em que o dano ultrapassa a jurisdição de uma vara do trabalho ou mesmo os limites de Tribunais Regionais do Trabalho, quando, no primeiro caso, a ação poderia ser proposta em qualquer das varas que estejam na localidade de parte do dano e, no segundo, na sede de qualquer dos Regionais ou, ainda, na Capital Federal.

⁴⁰ Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

(...)

V - a associação que, concomitantemente:

a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;

⁴¹ Nesse sentido: MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 126.

⁴² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério Público do Trabalho*. Doutrina, Jurisprudência e Prática. 2ª ed. rev, aum e atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 169.

Com referência aos provimentos judiciais cabíveis na ação civil pública trabalhista é oportuno retomar o entendimento pelo qual o art. 3º da Lei 7.347/85 não tem mais a força cogente de impedir que outras formas de tutela, desde que necessárias ou mais adequadas das que as que ali estão taxativamente expressas⁴³, sejam invocadas, sobretudo com o advento do Código de Defesa do Consumidor e sua aplicação complementar à Lei em comento. Ademais, também se fazem possíveis os pedidos de provimento acautelatório, seja em processo específico ou em via incidental, cujo conteúdo será satisfativo ou antecipatório.

Assim, a sentença na ação civil pública terá o caráter condenatório, constitutivo ou declaratório conforme o caso e podem ser antecipados os seus efeitos desde que concedida tutela cautelar, quando se tratar de processo autônomo, ou deferida a antecipação da tutela. E, a respeito da coisa julgada, não há maiores particulares na seara trabalhista, valendo-se o já registrado sobre o assunto em tópico precedente.

Outra questão relevante no que tange a atuação do Ministério Público do Trabalho, já que se trata, indubitavelmente, da entidade que mais ajuíza a ação civil pública, é a existência de instrumento extraprocessual, o inquérito civil, que se trata, conforme pondera Hugo Nigro Mazzili, de “investigação administrativa prévia a cargo do Ministério Público, que se destina a colher elementos de convicção para que o próprio órgão ministerial possa identificar se ocorre circunstância que enseje eventual propositura de ação civil pública ou coletiva”⁴⁴. E, à luz do art. 8º, § 1º, da LACP, é facultado ao MP a instauração do inquérito civil, embora seja sempre recomendável tal prerrogativa, tendo em vista sua finalidade e a oportunidade de melhor instruir a ação a ser ajuizada.

Com isso, passa-se ao exame do assédio moral e sua repercussão no Direito e Processo do Trabalho, sobretudo nos casos do assédio moral coletivo, um mal que se propaga exponencialmente nas relações contemporâneas de trabalho e que deve ser repellido com todos os meios sociais e juridicamente disponíveis. Trata-se de hipótese em que o ambiente de prestação do trabalho é hostil ao assediado, por ser local de reiteradas ofensas e mal estar e, ainda com

⁴³ Não é demais lembrar que assim reza o mencionado artigo: “A ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer”.

⁴⁴ *Apud* LEITE, C. H. B. *Op Cit.* p. 235.

potencial possibilidade de afronta à sua integridade física e emocional, afetando, portanto, a saúde do ofendido.

2. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A saúde sempre foi objeto da preocupação humana, tanto nas civilizações antigas como também atualmente, com a globalização e difusão das mais variáveis patologias. Na definição adotada pela Organização Mundial da Saúde, a saúde se caracteriza pelo “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença”.

Dessa forma, pode-se dizer que não basta a inexistência de doença, mas, ainda, e talvez mais importante que isso, o bem-estar físico, mental e social para se constatar a saúde no indivíduo. Ora, a preocupação com esse bem-estar se justifica na medida em que houve notável mudança no modo de vida das populações. De maneira geral, a partir do século XIX, sobretudo na Europa pós Revolução Industrial, ampliaram-se os movimentos de êxodo rural, com a conseqüente concentração populacional urbana.

Decorrente dessa aglomeração nas cidades, devido às promessas de melhores condições de vida que no campo, aparecem novas organizações de trabalho, com jornadas de até 16 horas diárias, trabalho de crianças e, dada a grande oferta de mão-de-obra, os baixos salários e as precárias condições de labor. Ambiente propício, pois, à proliferação de inúmeras doenças. Tanto é assim que, no dizer de Christophe Dejours, “A luta pela saúde, nesta época, identifica-se com *a luta pela sobrevivência*”.⁴⁵ Nesse sentido, havia evidente preocupação com o sustento, com a manutenção da vida, independente da qualidade com que essa era mantida.

É neste contexto que emergem manifestações operárias preconizando, em um primeiro momento, a valorização da higiene, após a restauração da ordem moral e social, seguido pelo movimento dos “grandes alienistas” (Esquirol, Pinel, Orfila, entre outros). Ainda, a solidariedade e o reconhecimento entre as classes operárias fazem surgir movimentos de luta e uma ideologia revolucionária. Razões pelas quais, segundo Dejours, o Estado precisa intervir e intermediar as contendas entre trabalhadores e empregadores, sopesando os interesses conflitantes⁴⁶.

⁴⁵ DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed, amp. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992, p. 14.

⁴⁶ DEJOURS, C. Op. cit, p. 15-17.

Os intensos e inesgotáveis reclames pela redução da jornada de trabalho constituem notório marco a dividir a preocupação dos trabalhadores exclusivamente com a sobrevivência e, depois, com a saúde. E, em que pese, tamanha relutância tanto por parte do patronato quanto do Estado em assentar tal providência, persistem as lutas até que, no final daquele século, começam a aparecer leis sobre higiene e segurança dos trabalhadores da indústria, acidentes do trabalho, aposentadoria dos mineiros, entre outras. Mas ainda foi longo o caminho trilhado pelos operários, artífices de um mundo desigual e de uma realidade caótica graças ao domínio do capital sobre o homem e da modernização sobre as habilidades pessoais.

Conseqüência, pois, de importantes conquistas foi o caráter político que adquire esses movimentos sociais e, desse modo, acendem reivindicações para assegurar melhores condições de trabalho e saúde no desempenho das atividades laborativas. Os resultados obtidos, embora incipientes, estimulam as manifestações da classe operária pelo atendimento de condições dignas e saudáveis de trabalho. Assim, por exemplo, durante a I Guerra Mundial são instituídas inspeções médicas das fábricas de guerra, seguida por uma tendência à valorização e à institucionalização da medicina do trabalho com os exames pré-admissionais e a presença de médicos nas minas e em outros setores.

Após a Guerra, como lembra Dejours, são criadas leis de reconhecimento de doenças profissionais e comissão de higiene industrial, em 1919. Isso porque, a partir de 1903, com a lei sobre insalubridade e atenuação de riscos, ampliou-se, nitidamente, a tendência à valorização da saúde ou, ao menos, a se atribuir mais atenção a esse aspecto.

Nesse ambiente, a preocupação operária se altera, “A luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo”⁴⁷ e o anseio pela redução da jornada de trabalho cede espaço “à luta pela *melhoria das condições de trabalho*, pela Segurança, pela Higiene e pela Prevenção de doenças.”⁴⁸ Imperioso destacar, a esse respeito, que por condições de trabalho tem-se o ambiente físico, químico, biológico, as condições de higiene, segurança e as características antropométricas do posto de trabalho.⁴⁹

⁴⁷ DEJOURS, C. Op. cit. p. 22.

⁴⁸ DEJOURS, C. Idem. *Ibidem*.

⁴⁹ DEJOURS, C. Idem, p. 25.

A partir daí o desenvolvimento díspar das forças produtivas, das ciências e técnicas são fontes profícuas para a reprodução das desigualdades sociais e de males até então desconhecidos ou ignorados, como é o caso das doenças mentais desenvolvidas no curso da prestação do trabalho ou mesmo de doenças ocupacionais recorrentes.

A chamada “crise de civilização” acentua as críticas à sociedade de consumo e à incapacidade de o capitalismo gerir satisfatoriamente as contingências próprias da economia de mercado. Ocorre, portanto, “uma contestação do modo de vida como um todo”⁵⁰. E, nessa conjuntura, os anseios da burguesia também passam a ser os do proletariado e a busca pelo prazer de viver ultrapassa a preocupação com a sobrevivência.

Em meio a essas perspectivas de vida e insatisfações operárias, tem-se a institucionalização do Direito do Trabalho ao redor do mundo, e, aqui no Brasil, em 1940, a Consolidação das Leis do Trabalho e, na Constituição da República de 1988, a enumeração dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais são resultado das pressões sofridas pelas esferas de poder para melhorar e estimar o trabalho, não só como mercadoria, mas como valor humano.

A heteroregulação das normas que envolvem o Direito do Trabalho brasileiro trouxe a rigidez típica desse sistema de direitos de ordem pública e irrenunciável⁵¹. Assim também se faz imprescindível que as atuais relações de trabalho devam ser compreendidas pelo Direito com as novas características desse período, a exemplo da população, que agora ocupa principalmente as cidades, a crescente taxa de desemprego. Além disso, a especialização a par da marginalização do trabalho concretiza o novo conceito de trabalho. E, ao que aponta Rocha, a perspectiva brasileira não é das melhores: “permanece o ciclo histórico da exploração em torno da qual se acentuam as pressões do mercado. Essa realidade, é certo, favorece a concentração do capital, que beneficia setores mais fortes e aptos da classe dominante em detrimento de outros setores, a exclusão de uma grande massa de cidadãos honestos do mercado de trabalho”⁵².

⁵⁰ DEJOURS, C. *Idem*, p. 24.

⁵¹ ROCHA, Sheyla Ferreira. A Exploração nas relações de trabalho no novo milênio. In: *Jornal Trabalhista Consulex*. nº 1147, de 27 de nov. de 2006, p. 4.

⁵² ROCHA, S. F. *Idem*. *Ibidem*.

Pelo já exposto e diante das vicissitudes que se proliferam neste contexto, há que se considerar o surgimento das mais variadas formas de exploração do homem. Assim, a política neoliberal⁵³ e a mundialização do capital – ou globalização – provocam notáveis transformações, inclusive nos princípios gerais e sistemas conceituais jurídicos, e, no Direito do Trabalho afeta, por exemplo, “idéias e noções assentadas ao longo dos anos como pessoalidade, continuidade e eventualidade, intangibilidade e irrenunciabilidade de direitos laborais, a subordinação, a autonomia privada individual e coletiva etc.”⁵⁴, conforme pondera Reginaldo Melhado. O autor defende, ainda, que “Quanto maior é a flexibilização das relações laborais, menor é a capacidade de negociação do trabalhador e, maior, portanto, o poder do capital”⁵⁵.

Desse modo, é possível assegurar que ao trabalhador resta se submeter às regras que o sustentam mais como mercadoria, sua capacidade de trabalho, da qual não se separa, que como partícipe numa relação juridicamente relevante. Diante dessa realidade, o trabalhador pode sofrer inúmeras ofensas a direitos subjetivos. Mesmo assim, esses tipos de afrontas são conhecidos de tempos imemoriáveis, sendo que a mudança substancial está nos valores da sociedade contemporânea, que preconiza a tutela dos direitos de personalidade, como é o caso da dignidade e moralidade.

Fruto dessa nova preocupação com a tutela desses direitos, surge, no ambiente jurídico, a figura do *assédio moral*, prática existente já nas primeiras relações de trabalho e de subordinação e que será analisado com maior profundidade na seqüência deste trabalho. Antes disso, porém, necessário traçar breves contornos desse fenômeno nas relações de trabalho.

Trata-se, como já visto, de *prática* ou *comportamento* capaz de ofender a moralidade de outro indivíduo. Por essa razão, pode ocorrer nos mais

⁵³ Vale lembrar aqui o conceito trazido por Dinaura Godinho Pimentel Gomes, pelo qual o neoliberalismo é “uma teoria globalizante, utilizada como paradigma econômico e político nessas últimas duas décadas, que se traduz como um conjunto de políticas e processos a permitirem a um número relativamente pequeno de interesses particulares controlar a maior parte possível da vida social no planeta com o objetivo de alcançar o máximo de benefícios individuais, sempre em prol dos mais ricos, a gerar, com isso, um formidável crescimento da desigualdade econômica e social entre povos e nações”. (In: *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica*. Problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p. 115.

⁵⁴ MELHADO, Reginaldo. *Metamorfoses do Capital e do Trabalho*: Relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2006, p. 165.

⁵⁵ MELHADO, R. Idem. p. 167.

variados ambientes, mas, neste estudo, abordar-se-á apenas os casos do assédio moral nas relações de trabalho.

Para Iñaki Piñuel y Zabala, essa prática chega a ser “a nova chaga trabalhista do século XXI”⁵⁶, isso porque as circunstâncias já mencionadas da atual realidade do mercado de trabalho propiciam um ambiente hostil àquele que vende sua força laborativa. Esse trabalhador, fragilizado e sem condições de competir ou negociar com quem o emprega, tem que se submeter a tratamentos muitas vezes abusivos e até agressivos, sem a possibilidade de se insurgir devido ao medo e à insegurança de se manter empregado.

Mas tal realidade remonta, como já se disse, à origem do próprio trabalho e foi estudada, primeiramente, na década de noventa, nos países anglo-saxões e nórdicos. O *mobbing*, como era designado o assédio psicológico, foi também chamado de *psicoterror* pelo pesquisador sueco Heyns Leimann. Esse mesmo pesquisador, segundo Márcia Novaes Guedes, dividiu o processo do assédio em quatro fases. Essas etapas vão desde a abrupta mudança negativa de comportamento do agressor com relação à vítima, passando por sucessivos ataques à pessoa do ofendido, então intimamente influenciado, que se fragiliza e não tendo mais capacidade de reagir aos ataques se afasta do ambiente do trabalho, seja por não suportar tais pressões, seja por desenvolver alguma patologia.

Evidente, pois, a importância de se estudar o assédio e, ainda, os meios de evitá-lo, e, não havendo tal prevenção, as formas de reprimir os atos que o realizam, já que ofendem diretamente interesses juridicamente relevantes, tais como a saúde – ou o bem-estar físico e psíquico, a moralidade e a dignidade humana.

2.1 Características do assédio moral: conceito e elementos.

Considerados os vários estudos que pretendem definir, conceituar e diferenciar o assédio moral de outras figuras semelhantes, é de se destacar a definição trazida por Rodolfo Pamplona Filho, para o qual é “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de

⁵⁶ ZABALA, Iñaki Piñuel y. *Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. Trad. Alda da Anunciação Machado. São Paulo: Loyola, 2003, p. 51.

forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”⁵⁷. Já Marie-France Hirigoyen afirma que:

*Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho*⁵⁸

Importante também realçar posições como a de Maria Lucia Benhame, para a qual o assédio moral “Caracteriza-se basicamente pela humilhação reiterada de um profissional, seja por parte de um colega de trabalho, seja por parte de algum superior, sendo, porém, mais comum esta última alternativa”⁵⁹ e de Jorge Luiz de Oliveira da Silva, para o qual se trata de “processo, composto por comportamentos ofensivos reiterados, direcionado a determinada pessoa ou a determinado grupo individualizável”⁶⁰.

Por fim, imperioso citar a definição elaborada pelo psicólogo do trabalho sueco Heinz Leymann, um dos pioneiros estudiosos do tema:

*assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações antiéticas (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, com reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.*⁶¹

Essa variedade de definições vem a comprovar o quão recente é o estudo do assédio moral e acaba por corroborar a multiplicidade de considerações trazidas também na jurisprudência. Apesar disso, relevante desde logo esclarecer, conforme já anunciado na definição de Benhame e Leymann, a possibilidade de ocorrer o assédio tanto por parte de colegas de trabalho, de mesma hierarquia na empresa, como por parte de um superior hierárquico. No primeiro caso, trata-se do chamado assédio horizontal e no segundo, do assédio vertical, que pode se dar de

⁵⁷ PAMPLHONA FILHO, Rodolfo. Noções Conceituais sobre o assédio moral. In: *O Trabalho*. N° 116, Curitiba, outubro de 2006, p. 3508.

⁵⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Trad. Maria Helena Kühner. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

⁵⁹ BENHAME, Maria Lucia. Assédio Moral nas Empresas. In: *Jornal Trabalhista Consulex*. N° 1145, Brasília, 13 nov. 2006, p. 14.

⁶⁰ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. Assédio Moral: a importância da prova. In: *Jornal Trabalhista Consulex*. N° 1146, 20 nov. 2006, p. 4.

⁶¹ Apud BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

um superior com relação a seu subordinado, como ao contrário, quando seria uma espécie de assédio vertical ascendente. Interessa-nos, neste trabalho, o exame do assédio praticado por aquele que dirige a prestação do trabalho ou o está fazendo em nome desse, pois, nas outras hipóteses, o assediado é, em tese, capaz de reagir mais prontamente à violência.

A partir dessa delimitação, importante destacar os elementos comuns naquelas definições, como é o caso da *habitualidade*, ou seja, a reiteração da prática ofensiva. Pois um ato isolado, por mais perverso, violento ou mortificante que seja parece não caracterizar o assédio moral. Até porque, seguindo a própria terminologia do termo, assediar tem origem em *sitiar*, atacar, correspondendo a uma espécie de insistência importuna. Sendo assim, uma primeira e pertinente observação acerca do assédio moral é que se materializa pela prática *freqüente* de alguns atos tidos como inaceitáveis pelo assediado em uma relação de trabalho.

Identifica, também, outro elemento que caracteriza o assédio moral a existência de *ações* perversas e cruéis capazes de atingir gravemente a integridade psíquica do ofendido. São atos que ensejam a humilhação e perturbação física e psíquica do sujeito assediado. Trata-se, portanto, de atuação estranha à relação normal de trabalho, que extrapola a órbita do poder diretivo⁶² do empregador sobre o empregado. Neste ponto, é válido lembrar que para cada sujeito há uma forma de receber os atos potencialmente agressivos, já que uns podem ser mais tolerantes que os outros de acordo com suas características pessoais, ou seja, enquanto um ato pode ensejar a sensação de humilhação e agressão para um sujeito, nem sempre acarretará a mesma consequência para outro.

Entre tais atos, como lembrado na definição de Hirigoyen, pode-se citar gestos, palavras e escritos, mas são apenas exemplos, pois quaisquer atitudes

⁶² A respeito do conceito de “poder diretivo” devemos destacar que se refere à possibilidade de o empregador orientar a atividade empresarial - o que inclui ferramentas e a *força de trabalho*, segundo os objetivos a que se propõe a empresa. Desse modo, ele pode conduzir os atos de seus empregados da forma mais adequada para atingir tais metas e, inclusive, alterar algumas cláusulas do contrato de trabalho, invocando o *jus variandi*. Também faz parte desse poder a questão disciplinar, ou seja, o poder punitivo trabalhista, que se revela no dizer de Aldacy Rachid Coutinho, “num aspecto restrito, no próprio poder punitivo, como poder de imposição das penalidades disciplinares, ante eventuais faltas intencionais cometidas pelos empregados, no próprio interesse, para corrigi-las e assegurar a conformidade das condutas com as necessidades do serviço.” (In: *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999, p. 87). Assim, o chamado poder diretivo se realiza através desses atos que podem ser praticados pelo empregador, mas sempre dentro dos limites legais e justificados pelas características e objetivos da atividade empresarial.

reiteradas e nocivas à moralidade da vítima pode se acomodar nesse conceito, embora essas sejam mais usuais.

A seguir também é necessário separar o *local* como elemento do assédio moral, pois é necessário que ocorra no ambiente de trabalho e que os sujeitos envolvidos, assediador (aquele que pratica o assédio) e assediado (vítima, aquele que se submete à agressão moral) tenham entre si uma relação jurídica empregatícia, direta ou indiretamente, quando o que pratica essa violência psicológica está agindo em nome do empregador, pois se encontra em posição de chefia ou direção em relação àquele que assedia.

Mas é relevante ponderar, neste momento, que o ambiente de trabalho não é somente o local físico da prestação do labor, mas também toda e qualquer circunstância em que o assediador está exercendo uma espécie de comando sobre o assediado em decorrência daquela relação empregatícia.

Por fim, destaca-se a *intenção* de causar prejuízo à vítima, pois as condutas ofensivas do assediador são voltadas, propositadamente, a atingir, humilhar e sacrificar o assediado naquela relação. Tal elemento não está presente na maioria das definições aqui trazidas, estando compreendida, no entanto, na de Leymann, ao dizer “*deliberada* degradação das condições de trabalho”. Mesmo assim, opta-se por considerá-la, pois parece estar intimamente ligada à questão da habitualidade das condutas agressivas. Ora, se há a reiteração de condutas socialmente reprováveis, e até então inexistentes, é porque há a ciência de tal situação e a escolha por mantê-la tal qual se apresenta, com as conseqüências mais evidentes que daí podem decorrer.

Diante do exposto, pode-se dizer que o assédio moral nas relações empregatícias se caracteriza, principalmente, pela habitualidade de condutas perversas e ofensivas no ambiente de trabalho com o objetivo de humilhar, ultrajar e atingir a integridade psíquica e até mesmo física do assediado.

A seguir é mister analisar o tratamento desse tema na jurisprudência pátria, com as conceituações e exemplos que podem ser extraídos dessa fonte jurídica e ainda, identificar formas de se exteriorizar o assédio moral. Em alguns casos pode ocorrer que ele não se apresente, embora seja igualmente possível a intervenção estatal para reprimir condutas juridicamente indesejáveis e que se assemelham, em alguma medida, ao assédio moral.

2.2 O assédio moral em decisões judiciais.

Conforme já adiantado, o assédio moral, embora de reconhecimento recente pela doutrina, legislação e jurisprudência brasileira vem sendo reiteradamente discutido nos Tribunais, que já abrigam considerável número de julgados que tratam do tema, reconhecendo ou não o assédio e, ainda, atribuindo várias características e hipóteses de sua configuração de acordo com a relação laboral analisada.

Hipótese bastante comum de configuração do assédio moral se dá nas empresas que exigem metas de produção ou vendas de difícil alcance. Sendo que, muitas vezes, quando o trabalhador não obtém o sucesso desejado pelo empregador é açoitado por ofensas e represálias que tornam impossível a manutenção de um ambiente saudável de trabalho⁶³. Ainda, bastante recorrente a situação semelhante a essa, em que se exige de maneira desproporcional e/ou agressiva o aumento da produção ou dos resultados⁶⁴.

⁶³ TRT da 9ª Região - "ASSÉDIO MORAL. CONDUTA AGRESSIVA. METAS DE DIFÍCIL ALCANCE. O abuso no exercício do poder diretivo, pela conduta agressiva e constrangedora do superior hierárquico, configura assédio moral, da mesma forma que a exigência de metas de extrema dificuldade, com o claro intuito de solapar a auto-estima do empregado que, frustrado pelo insucesso no cumprimento das ordens, aceita ou mesmo pede o desligamento. Não se cogita de eximir a empresa de responsabilidade porque o dano foi causado pelo preposto. Ao lado da responsabilidade por fato próprio, a responsabilidade por fato de outrem atende às necessidades impostas pela complexidade da vida social moderna. Não se trata de responsabilidade sem culpa, mas de responsabilidade por fato de outrem, porém por culpa própria, porque as pessoas que respondem a esse título terão sempre contribuído para o fato danoso, a exemplo do empregador, nos termos do art. 1.521 do Código Civil de 1916, com redação apenas atualizada no Novo CCB. Recurso a que se nega provimento para manter a decisão que reconheceu a ocorrência de assédio moral." Processo: 15788-2003-012-09-00-0. Data da publicação no DJ/PR: 24/04/2007, Órgão Julgador: Terceira Turma. Relatora: Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu Nesse sentido, também o TRT da 3ª Região – "ASSÉDIO MORAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Caracteriza-se o assédio moral, ensejador do direito à indenização, a conduta desmedida e prejudicial do empregador ou seus prepostos que, ultrapassando os limites do exercício do poder diretivo em relação aos empregados, faz cobranças de atingimento de metas de produtividade com a utilização de ameaças, atitudes vexatórias e outros artifícios censuráveis que atingem a personalidade do empregado, ofendendo um bem jurídico que extrapola os limites do objeto do contrato de emprego." Processo: 00047-2007-112-03-00-0 RO, Data da Publicação no DJ/MG: 02/06/2007, Órgão Julgador: Terceira Turma, Relator: Juiz Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida.

⁶⁴ TRT da 9ª Região. "ASSÉDIO MORAL. AUMENTO DE PRODUTIVIDADE E LUCRATIVIDADE EM DETRIMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O ato de humilhar a autora praticado por preposto da reclamada no intuito de pressioná-la a aumentar a produtividade, revela-se inaceitável, além de traduzir-se em inevitável ofensa a princípios constitucionais, em especial, o dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III, da Carta Maior. Mesmo na competitividade, o ambiente de trabalho deve ser preservado de sorte a

Há, ainda, que se considerar, neste particular, o abrandamento da configuração do assédio moral quando a exigência e a pressão exercidas sobre o empregado forem razoáveis e não tiverem o escopo de atingir o trabalhador, mas tão-somente, incidir no exercício do poder diretivo a fim de obter melhores resultados para a empresa⁶⁵. Outra situação que pode ser confundida com o assédio moral, mas não se o tem configurado, eis que carentes alguns dos seus elementos, é o caso da gestão por injúria⁶⁶.

proporcionar a todos salubridade física e emocional, viabilizando um convívio harmonioso. Num contexto capitalista, o aumento de produtividade e, por conseguinte, de lucratividade, é desiderato de todos os empresários, porém, não deve ser alcançado por meio de ofensa à integridade emocional de seus empregados. A atitude assediante (assédio moral) de preposto da reclamada, representa, sem dúvida, dano moral à autora que era obrigada a trabalhar em ambiente desgastante e inóspito, permeado de humilhações perante os demais colegas e à sociedade.” Processo: 03036-2004-664-09-00-6. Data de Publicação no DJPR: 06/12/2005, Órgão Julgador: Terceira Turma, Relatora: Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão.

⁶⁵ TRT da 3ª Região - “ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. INEXISTÊNCIA DO DIREITO À INDENIZAÇÃO - O assédio moral é a ação reiterada, a atitude insistente, prolongada no tempo, o ‘terrorismo’ psicológico, são ataques repetidos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, e têm como objetivo desestruturá-la, desestabilizá-la, seja para forçá-la a pedir demissão, transferência, remoção, aposentar-se precocemente, etc. O assédio moral não se confunde, porém, com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação; não se confunde, tampouco, com fatores que recaem indiscriminadamente sobre um grupo de pessoas, sem caracterizar intenção de humilhar, desmoralizar, perseguir um ‘alguém’ em particular. Se, no caso dos autos, havia somente exigência em relação a metas de vendas a cumprir, não se caracterizou o alegado assédio moral, já que essa situação de exigência de metas se enquadra perfeitamente no poder diretivo do empregador, e, aliás, é bastante corriqueira quando a função do empregado é a de vendedor. Descabida a indenização.” Processo: 00194-2007-007-03-00-6 RO. Data da Publicação no DJ/MG: 29/08/2007, Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator: Juiz Convocado Paulo Maurício Ribeiro Pires.

⁶⁶ TRT da 3ª Região – “ASSÉDIO MORAL. RIGOR EXCESSIVO E GESTÃO POR INJÚRIA. DISTINÇÕES E CARACTERIZAÇÕES. No ambiente de trabalho, as relações entre empregador e empregado são dinâmicas, uma vez que as obrigações das partes se desdobram em incontáveis prestações sucessivas. O primeiro dá ordens, o segundo obedece. Esse cotidiano, normalmente, faz-se marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria, de agressões ocasionais, de condições ambientais precárias e de imposições, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral, razão por que se torna importante distingui-lo da gestão por injúria. As divergências entre empregado e empregador, travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo, pois pode apresentar momentos de discussões ou de consenso entre as pessoas envolvidas em um mesmo projeto. Porém, o que não pode ocorrer é que por detrás de divergências profissionais, aflore a violência, o desrespeito e a perseguição. Um conflito mal resolvido entre o empregado e seu superior hierárquico ou mesmo entre o empregado e o empregador pode acarretar o desenvolvimento do assédio moral, mormente em relações hierárquicas em que o poder de direção se transforma, muitas vezes, em abuso de poder com uma finalidade muito clara: a desestabilização do empregado para que ele se demita do emprego. Assim, a sobrecarga de trabalho, por si só, não significa assédio, a não ser quando é extremamente exagerada com o objetivo deliberado de prejudicar o empregado. Por outro lado, a gestão por injúria pode se caracterizar por atos de empregadores ou por prepostos que se comportam agressivamente, e que constantemente insultam e pressionam seus empregados. Porém, a gestão por injúria não visa, via de regra, a um empregado específico e, sim, a todos os empregados, indistintamente, que passam a ser *injurados*, para que produzam mais, para que atinjam determinadas metas. A gestão por injúria não pode ser considerada como assédio moral, mas pode ser um instrumento que o tipifique, mormente quando associado a outras espécies de conduta

É relevante, ainda, destacar, por exemplo, o caso de o empregador isolar o empregado ao não repassar tarefas ou determinar-lhe permanecer em local separado dos demais empregados, excluindo-o do normal ambiente de prestação de trabalho, ensejando, ainda, a sensação ao empregado de humilhação e de constrangimento incomuns na relação de trabalho⁶⁷.

As decisões judiciais também se preocupam em tentar definir o que vem a ser o assédio moral e, ao impor a indenização pelo dano causado em razão dos ataques e ofensas sofridos pela vítima, destaca a importância de essa cominação significar um incentivo contrário à prática de atos capazes de configurar o assédio moral, preservando assim a dignidade e a integridade física e psíquica do trabalhador ofendido⁶⁸.

perseguidoras. Não havendo prova de que a Reclamada tinha conduta discriminatória, humilhante e constrangedora em relação ao Reclamante, expondo-o a situação aética na frente dos colegas de trabalho, não se configurou, no presente caso, o assédio moral.” Processo: 00840-2005-100-03-00-7 RO. Data da Publicação no DJ/MG: 28/07/2007, Órgão Julgador: Quarta Turma. Relator: Juiz Luiz Otávio Linhares Renault.

⁶⁷ TRT da 9ª Região - “DESLIGAMENTO OBRIGATÓRIO DO AMBIENTE DE TRABALHO. EXCLUSÃO DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. Da análise dos autos, percebe-se claramente a prática de atos ilícitos que causaram inequivocamente danos de ordem moral no obreiro, por meio de atitudes de superiores hierárquicos que importaram em assédio moral no ambiente de trabalho, em razão de não permitir a prestação de serviços por parte do Reclamante nos últimos meses que antecederam a ruptura do contrato de emprego, tendo por objetivo primordial sua exclusão do mundo do trabalho, expondo o empregado a situação humilhante e constrangedora, principalmente ao se considerar o direito ao trabalho como sendo um direito humano fundamental (art. 6º, CF).” Processo: 18056-2004-006-09-00-1. Data da Publicação no DJ/PR: 04/05/2007, Órgão Julgador: Quarta Turma, Relator: Desembargador Luiz Celso Napp. Nesse sentido, também o TRT da 2ª Região – “ASSÉDIO MORAL. ISOLAMENTO. AMBIENTE DEGRADADO. APELIDOS HUMILHANTES. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos (‘ratazana’, ‘gata borralheira’, ‘cinderela’), ofensivos à sua dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral. Justifica-se assim, maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como ‘corriqueira’. Recurso a que se dá provimento parcial para incrementar a condenação por dano moral.” Processo: 01346-2003-041-02-00-0, Data da Publicação: 09/06/2006, Órgão Julgador: Quarta Turma. Relator: Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros.

⁶⁸ TRT da 2ª Região – “Indenização por dano moral. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. A prova oral evidenciou que o diretor do reclamado tinha o hábito de tratar rispidamente todos os empregados, utilizando-se de expressões injuriosas para submetê-los a situações constrangedoras, ferindo, portanto, a honra e a imagem de seus subordinados. O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual. Assim, tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não diz respeito à pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada. Vale lembrar que a condenação por danos morais

Comentando, por fim, a jurisprudência coletada sobre o assédio moral, destaca-se a ocorrência de atos isolados que importam em grave ofensa à moral da vítima, e que embora não se revistam de todos os elementos do assédio moral, acarretam o dano moral, capaz de gerar desconforto e situações consideravelmente desagradáveis ao ofendido no local de trabalho⁶⁹.

Pelo exposto, é nítido o reconhecimento pela jurisprudência do assédio moral e a preocupação em indicar a repulsa do ordenamento jurídico por atos aptos a afrontar os princípios constitucionais e as demais normas que regem o direito do trabalho pátrio.

Além disso, vê-se clara tendência à análise minuciosa das situações que importam no reconhecimento do assédio moral, não admitindo a configuração do fenômeno em hipóteses que não contam com todos os elementos que o caracterizam. Nesse caso, reconhece-se, no máximo, a ocorrência do dano moral, também passível de indenização, embora sem o mesmo rigor e gravidade do assédio.

Destaca-se, por oportuno, que as decisões salientam os elementos da reiteração e continuidade da prática de atos agressivos e, ainda, da finalidade do agressor em atentar contra a moral do assediado, afetando sensivelmente sua auto-estima e dignidade humana.

A seguir e com a finalidade de se aprofundar no tema, serão realizadas breves considerações a respeito do assédio moral coletivo, sua aparição na doutrina e jurisprudência e a distinção em relação ao dano moral coletivo.

deve revestir-se em alerta ao causador da lesão, sob pena de tornar-se incentivo às práticas não contempladas pelo nosso Direito.” Processo: 00437-2006-314-02-00-3, Data de Publicação: 15/06/2007, Órgão Julgador: Décima Segunda Turma, Relator: DELVIO BUFFULIN.

⁶⁹ TRT da 3ª Região: “ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. Se a conduta do empregador, a partir do exame do conjunto probatório, não pode ser enquadrada como sendo de natureza prolongada nem reiterada, porquanto o fato tido por ofensivo concretizou-se em uma única ocasião e, se ademais, não teve também a finalidade de excluir a autora do reclamado, não se configura assédio moral por parte do empregador, o que não exclui, friso, porque importante, a configuração de dano moral, igualmente indenizável, porque para a caracterização do dano moral não se requer nenhum elemento acima. Entretanto, deverão se encontrar presentes os requisitos elencados nos artigos 186 e 927, *caput*, do CC de 2002, para que se tenha por provado o ato ilícito e não por assédio moral, não configurado no caso concreto. *In casu*, houve a demonstração de um dano, de um nexos causal e da vinculação desse com a conduta antijurídica do empregador que vão ao encontro ao disposto na teoria da responsabilidade subjetiva, motivo pelo qual, com espeque em outra fundamentação fática-jurídica, mantenho o pagamento da indenização por danos morais fixada em primeiro grau.” Processo: 01760-2005-092-03-00-9, Data da Publicação no DJ/MG: 28/07/2007, Órgão Julgador: Quarta Turma, Relator: Juiz Convocado Emerson José Alves Lage.

2.3 O assédio moral coletivo

O assédio moral vertical nas relações de trabalho, conforme visto nos itens anteriores, pode ser sintetizado na prática reiterada de atos ofensivos e vexatórios que visam a abalar o suporte psíquico e emocional do assediado para fazê-lo sentir impotente e fragilizado na relação de trabalho.

Por isso, não é de tamanha dificuldade vislumbrar casos em que tais práticas se voltem a um número plural de indivíduos, acarretando a todos eles ou, pelo menos, à maioria, os mesmo efeitos do assédio individual.

Nessas circunstâncias, é plausível asseverar que ocorre o assédio moral coletivo, ou seja, a prática contínua de ações capazes de afrontar contra a moralidade e a dignidade de um grupo de pessoas, com o objetivo de humilhar, ofender e denegrir essa coletividade.

Pode-se exemplificar essa ocorrência no caso de empresa que distribui ou vende determinado produto e exige que um grupo de empregados venda quantidade bastante excessiva desse produto e, quando não atinge esse objetivo, submete todo o grupo a situações vexatórias, maculando a honra e a moral dos integrantes, que se humilham entre si e perante os superiores hierárquicos. Ora, é evidente que para alguns dos assediado essas práticas não acarretam sérios prejuízos de ordem física ou emocional, o que não impede que a conduta, considerada como um todo, seja repelida da relação, por intermédio de sanções e determinações judiciais aptas para tanto.

Outro aspecto a ser considerando em relação a situação aludida é a questão do interesse de ofender os integrantes desse grupo, imputando-lhes graves ameaças ou insultos por motivos que não abonam tais atitudes. Assim, se não são obtidos os resultados previstos ou desejados pelo empregador as suas reações normais poderiam ser exigência, com a devida ponderação, de mais empenho e dedicação da equipe, ou, talvez, a reformulação dos métodos e planos de trabalho, assim como a própria mudança estrutural da equipe, por exemplo, e, por isso, jamais se justificaria a realização de atos que atentam contra a integridade moral dos assediados.

Como já analisado, essas práticas se chocam a princípios basilares

do nosso ordenamento e atingem interesses individuais que se violados prejudicam sensivelmente a estrutura psíquica e física do sujeito agredido. Ademais, trata-se de uma série de condutas completamente condenáveis e que, portanto, devem ser prontamente expurgadas da penosa realidade presente em diversas relações de trabalho.

Em que pese tais considerações, a jurisprudência e a doutrina não têm se estendido nessa temática, sendo que aquela cuida, primordialmente, do dano moral coletivo⁷⁰. Mesmo assim, é importante trazer tais produtos de decisões judiciais para rememorar a inadmissibilidade de atos que prejudiquem a moral, seja ela particular ou coletiva, no nosso ordenamento, bem assim, nas Cortes brasileiras. A essas práticas vêm acompanhando crescente e notável rigor no tratamento do assunto. E essa deve ser a tendência, para melhor realizar os princípios da nossa Constituição e, ainda, preservar os direitos e garantias individuais.

Tecidos esses apontamentos, retoma-se, no próximo item, o exame da ação civil pública trabalhista como possível resposta e forma de reação frente à lesão a direitos e interesses coletivos dos trabalhadores, em especial, no que tange ao assédio moral coletivo. Pretende-se, ainda, sublinhar algumas vantagens dessa ação coletiva em relação à propositura de inúmeras ações individuais.

⁷⁰ TRT da 3ª Região – “AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. A prática de atos que violam direitos fundamentais dos trabalhadores, afetam a sociedade, haja vista ser do interesse de todos a observância das garantias legais para a realização do trabalho, sendo certo que o desrespeito aos valores, tão fundamentais, desencadeia um sentimento coletivo de indignação e repulsa, caracterizando-se ofensa à moral social. De fato, a valorização e a proteção ao trabalho devem nortear as relações entre empregados e empregadores, sendo importante para a sociedade a preservação de tais princípios. Não restam dúvidas de que o pedido de indenização por dano moral em decorrência a violação aos direitos coletivos e difusos encontra suporte na legislação pátria, haja vista o artigo 5.º, inciso X, da CRF de 1988, bem como os artigos 186 e 927 do código Civil de 2002, sendo certo que o patrimônio moral da sociedade, assim como o do indivíduo deve ser preservado, oferecendo-se à coletividade compensação pelo dano sofrido. Portanto, comprovada a ocorrência de dano, em virtude de ato da empresa, há que se deferir a indenização postulada.” Processo: 01488-2005-067-03-00-7 RO, Data da Publicação no DJ/MG: 19/08/2006, Órgão Julgador: Terceira Turma, Relator: Juiz Bolívar Viégas Peixoto. Ainda sobre o tema, TRT da 3ª Região – “AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA. DANOS MORAIS COLETIVOS. A evolução do dano moral no nosso sistema jurídico permite, atualmente, com base na Constituição brasileira e nas leis que regulamentam a tutela coletiva, a condenação pertinente à reparação dos danos morais coletivos. Busca-se, com essa indenização, oferecer à coletividade de trabalhadores uma compensação pelo dano sofrido, atenuando, em parte, as conseqüências da lesão, como também visa a aplicar uma sanção pelo ilícito praticado. A indenização deve ser revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador (art. 13, da Lei nº 7.347/85), em razão de este ser destinado ao custeio de programas assistenciais dos trabalhadores.” Processo: 00292-2004-112-03-00-4 RO, Data de Publicação no DJ/MG: 13/11/2004, Órgão Julgador: Quarta Turma, Relator: Juiz Convocado Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto.

2.4 A ação civil pública trabalhista e o assédio moral coletivo.

No capítulo antecedente, foi examinada a ação civil pública trabalhista, concluindo por sua plena aceitação no âmbito juslaboral e, ainda, pela eficiência com que suas decisões atingem os atos reputados como violadores de direitos e interesses coletivos.

Nesse sentido, por exemplo, é interessante trazer um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

CONTRATAÇÃO SEM CONCURSO PÚBLICO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. IMPOSSIBILIDADE. Não há qualquer preceito normativo que obrigue a equiparação da retribuição pela prestação de serviços, regida exclusivamente por normas civis, ainda que de forma indenizatória, ao conjunto de direitos conquistados pelos trabalhadores empregados, elevados a "status" de direito social fundamental (art. 7º, CF), valendo frisar que a consequência do ato ilícito perpetrado pela Administração Pública, ao contratar sem a realização de prévio concurso público, tem sido o ajuizamento, pelo Ministério Público do Trabalho, de diversas Ações Civas Públicas postulando a condenação do administrador responsável ao pagamento de dano moral coletivo e ressarcimento do dano aos cofres públicos. Recurso a que se nega provimento.⁷¹

No aresto coletado, há o reconhecimento de dano que atinge uma coletividade e que é decorrente de uma mesma causa, permitindo, portanto, o ajuizamento de ação civil pública. Além disso, infere-se também o notável desempenho do Ministério Público do Trabalho na propositura dessa ação, quando verificada a violação a direitos e interesses coletivos.

Embora o objeto desse trabalho se concentre mais nos casos do assédio moral coletivo, também é relevante frisar que a ação civil pública vem sendo mais utilizada conforme se tornam mais complexas as relações jurídicas, sobretudo, com a flexibilização das relações do trabalho em decorrência do domínio do capital sobre o homem.

Mesmo assim, ainda se deve preservar a função social da empresa, que é local de valorização da atividade humana, sendo que os sujeitos que realizam tal atividade devem ser respeitados e a eles atribuída a dignidade pelo papel

⁷¹ Processo: 04571-2004-664-09-00-4, Data de Publicação no DJ/PR: 24/08/2007, Órgão Julgador: Quarta Turma, Relator: Desembargador Luiz Celso Napp.

exercido no contexto da produção econômica. Nesse sentido, assevera Valdir Floriano:

(...) há uma natural e profunda preocupação com o trabalho e a pessoa humana, isso porque o trabalho é o maior de todos os fatores de produção da sociedade e o ser humano, fonte de todos os valores. A cidadania é construída pelo trabalho e o trabalho, por sua vez, dá ao homem sua dignidade, o que resta inseparáveis do ser humano. Por esta razão, podemos afirmar então que a empresa tem uma finalidade social. De nada adianta uma empresa estar bem em relação ao lucro e seus trabalhadores estarem sendo “humilhados na sua dignidade”.⁷²

Também merece relevo a posição de Manoel Jorge e Silva Neto, segundo o qual “Se o empregador, ou mesmo a entidade sindical, por fato vinculado ao contrato de trabalho, atinge interesse difuso da coletividade, deve ser condenado à reparação, notadamente no que respeita à repercussão no seu patrimônio moral (...)” e continua afirmando que “O patrimônio moral da comunidade pode e deve ser objeto de tutela via ação civil pública (...)”⁷³. Diante de tal observação destaca-se a aceitação da responsabilização por danos de ordem moral causados na vigência da relação laboral e que atente contra os direitos sociais e do trabalho. E, se nesse caso, já se faz cabível a impetração de ação coletiva, por meio da ação civil pública, não pode ser diferente com relação ao assédio moral, muito mais grave, pois comporta, além do dano, a prática contumaz de atos atentatórios contra a dignidade da pessoa humana, acompanhada do intuito de trazer prejuízos ao ofendido.

Em face do exposto, pode-se afirmar que a ação civil pública é meio eficaz a combater o assédio moral coletivo por se tratar de ação própria para defender interesses difusos e coletivos. Além disso, é revestida de particularidades que atenuam o custo do processo, seja por aproveitar, em único procedimento, a reunião de várias relações jurídicas decorrentes da mesma causa comum como por trazer como legitimados ativos entidades que detém boa estrutura para defesa e participação em Juízo. E, em se tratando da legitimação do Ministério Público, ainda há a prerrogativa de se proceder ao inquérito civil prévio. Nesse caso, abre-se oportunidade de produção de provas oral e documental para fundamentar o pedido.

Não se pode olvidar, ainda, a possibilidade de a sentença, em sede dessa ação coletiva, e à luz do exame realizado no item 1.3, ser capaz de atribuir a

⁷² Apud GOSDAL, Thereza Cristina. In: COUTINHO, Aldacy Rachid Coutinho e GOSDAL, Thereza Cristina. (coord.) *Temas da ação civil pública trabalhista*. Curitiba: Gênese, 2003, p. 230.

⁷³ *Idem*, p. 229.

melhor tutela para o caso concreto, não se limitando à tutela condenatória e às obrigações de fazer ou não fazer.

No que pertine à coisa julgada e suas particularidades na ação coletiva, é válido lembrar a adoção da coisa julgada *secundum eventum litis e in utilibus*, ou seja, resumidamente, a sentença produz efeitos para beneficiar terceiro e não para prejudicá-los. Dessa forma, a sentença que julgou improcedente a ação civil pública não induz a litispendência àquelas ações que venham a ser propostas individualmente.

Tem-se, também, a possibilidade de antecipação dos efeitos da tutela e, neste particular, realça-se sentença prolatada no Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Curitiba, em que, num primeiro momento, delimitou-se a ocorrência do assédio moral praticado pela Reclamada em face de empregados ao adotar técnicas de isolamento e de ataque, essas se materializando por meio de atos que pretendiam desqualificar a vítima perante colegas ou clientes da empresa e, por fim, técnicas punitivas.

A partir daí, determinou, entre outras coisas, a abstenção de uma série de atos que consistiam em assédio moral, chegando a criar, inclusive, comissão apta a receber denúncias e proceder à investigação, prevenção e saneamento de práticas assediadoras. Por fim, ainda, estipulou multa diária de R\$ 40.000,00 por obrigação desrespeitada a ser revertida para o FAT, na forma do pedido feito pelo Ministério Público do Trabalho, autor da ação⁷⁴.

Decisões como essa vem aparecendo com mais frequência no Judiciário Trabalhista brasileiro e demonstram que o Direito está se amoldando às novas facetas das relações laborais contemporâneas e continua primando pelo respeito aos princípios e garantias fundamentais.

⁷⁴ Processo: 8085-2007-006-09-00-8 ACPU, Juíza Suely Filippetto. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: COPEL Companhia Paranaense de Energia e COPEL Participações S.A.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

À medida que a sociedade cria e reinventa situações mais complexas, antes ignoradas pelo Direito, há a evolução dos institutos jurídicos para albergar tais situações. O mesmo ocorreu com o assédio moral, que adquiriu destaque a partir do final do século passado e hoje, embora ainda não regulado pela legislação pátria⁷⁵, é analisado em face das normas sobre os direitos sociais e do trabalho, sempre com a tendência de preservar os princípios e garantias individuais, trazidos pela Constituição de 1988.

Talvez, realmente, não seja adequada a sua conceituação pela legislação sob o risco de se limitar a sua ocorrência ao previsto na lei, mas, pelo menos, há que se assegurar a responsabilização ao assediador pelas condutas socialmente reprováveis e, ainda, deve-se buscar meios de se prevenir o assédio, pois, antes de punir, a norma jurídica deve prescrever um comportamento que se ajusta às necessidades e características sociais.

Todavia, é temerário deixar à plena criatividade e inspiração dos Juízes e Tribunais reconhecer ou não o assédio moral em dada situação, podendo ocorrer, por exemplo, casos em que embora haja o fato o mesmo não seja reconhecido e, hipóteses em que, não havendo, é, assim mesmo, configurado. É salutar, pois, restringir essa autonomia com que se tem apreciado o assédio moral.

Com referência ao assédio moral coletivo, é mais grave que o individual por afetar uma coletividade, atacando interesses sociais. Denota a fragilidade das novas relações de trabalho, sendo tênue a separação entre o que é normal e razoável de se exigir, pressionar e punir e o que extrapola tais limites, para dar lugar a ofensas descabidas que se revestem de repudiável intenção de atentar contra a integridade psíquica e até mesmo física de um grupo de pessoas.

Diante desse quadro bastante preocupante, a ação civil pública se coloca como instrumento de combate ao assédio moral coletivo, trazendo consigo todas as vantagens de discutir, em um único processo, as várias questões que envolvem uma relação de trabalho em que há esse fenômeno.

Os benefícios, conforme apontado no segundo capítulo deste trabalho, são das mais diversas ordens, seja por suportar a legitimidade de

⁷⁵ Salvo em esparsas legislações estaduais limitadas à Administração Pública.

entidades que possuem, entre outras finalidades, justamente o desígnio de defender os interesses daqueles que tiveram seus direitos violados. Passando também pelas particularidades com que se amolda a sentença nessa ação, tem-se a possibilidade de abranger todas as tutelas possíveis e que melhor se adaptem ao caso concreto e, ainda, faz irradiar efeitos a terceiros que compartilham da mesma relação jurídica discutida na ação, mesmo sem terem, por isso, tomado parte no processo.

Essa última regra, no entanto e com justificativa, vem temperada pela limitação de que, havendo improcedência da ação, é possível aos terceiros envolvidos na relação subjacente e que enseja a ação propor ações individuais.

Por fim, destaca-se, a possibilidade de antecipação dos efeitos da tutela na ação civil pública, bem assim, a previsão de medida cautelar para garantir a eficácia do provimento judicial que seria dado ao final do processo.

Também não se pode deixar de lembrar que, quando é o Ministério Público o autor da ação - e sabe-se ser ele o que mais impetra ações coletivas, existe a possibilidade de se realizar o inquérito civil, que se trata de procedimento investigatório administrativo que busca a reunião de provas e dados a serem utilizados quando da propositura da ação. Por isso, evidencia-se outra importante vantagem em relação à ação individual, em que a coleta de provas se faz muito mais onerosa para o autor.

Por tais razões, mostra-se imperiosa a difusão da ação civil pública quando há violação a direitos e interesses coletivos e, mais ainda, quando se atinge direitos fundamentais, como ocorre com o assédio moral coletivo, caso em que se deve ser prontamente combatido e eliminado das relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMOVICH, E. H. R. von. *Sistema da Ação Civil Pública no Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- BARBOSA MOREIRA, J. C. *Temas de direito processual*. São Paulo: Saraiva, 1977.
- _____. *Ações coletivas: história, teoria e prática*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.
- BATISTA, R. C. *Coisa Julgada nas Ações Cíveis Públicas: Direitos Humanos e Garantismo*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.
- CARELLI, R. L. (coord). CASAGRANDE, C. L. e PÉRISSÉ, P. G. S. *Ministério Público do Trabalho e tutela judicial coletiva*. Brasília: ESMPU, 2007.
- CATALDI, M. J. G. *O Stress no meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- COUTINHO, A. R. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.
- _____. e GOSDAL, T. C. (coord.). *Temas da Ação Civil Pública Trabalhista*. Curitiba: Genesis, 2003.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. 5ª ed. ampliada. Tradução de Ana Izabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
- DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- FAVA, M. N. *Ação Civil Pública Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005.
- GOMES, D. G. P. *Direito do Trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.
- GRINOVER, A. P. et al. *Código de defesa do consumidor: comentado pelos autores do anteprojeto*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.
- GUEDES, M. N. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- HELOANI, R. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da*

manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 3ª ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

Jornal Trabalhista Consulex. n° 1145, 1146 e 1147, Brasília: Consulex, nov. 2006.

LEITE, C. H. B. (coord). *Direitos Metaindividuais*. São Paulo: LTr, 2004.

_____. *Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. São Paulo: LTr, 2002.

MANCUSO, R. C. *Ação Civil Pública: em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores*. 10ª ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MARTINS FILHO, I. G. Um pouco de história do Ministério Público do Trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo: LTr, n 13, mar. 1997.

_____. *Processo Coletivo do Trabalho*. 3ª ed. rev. e amp. São Paulo: LTr, 2003.

MELO, R. S. de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. 19ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

NERY JUNIOR, N. e NERY, R. M. de A. *Código de Processo Civil comentado e legislação processual civil extravagante em vigor*. 7ª ed. São Paulo: RT, 2003.

O Trabalho. n° 116. Curitiba, Decisório Trabalhista, out. 2006.

PAMPLONA FILHO, R. *O dano moral na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 1998.

PINTO, E. V. *Responsabilidade civil*. Porto Alegre: Síntese, 2003.

RIBEIRO JÚNIOR, J. H. et al. (org.). *Ação Coletiva: na visão de Juízes e Procuradores do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

SENNET, R. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 5ª ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SIMON, S. L. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, J. L. *Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à justiça e procedimento*. São Paulo: LTr, 1998.

VENTURI, E. *Processo Civil Coletivo: A tutela jurisdicional dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos no Brasil. Perspectivas de um Código Brasileiro de Processos Coletivos*. São Paulo: Malheiros, 2007.

ZABALA, Iñaki Piñuel y. *Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. Trad. Alda da Anunciação Machado. São Paulo: Loyola, 2003.