



A C Ó R D ã O 3ª

Turma

GMJRP/dl/mm

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ATOS DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL. QUANTIDADE DE VÍTIMAS DIRETAS (OITO TRABALHADORES). FATOR QUE NÃO DESCARACTERIZA A EXISTÊNCIA DE LESÃO À COLETIVIDADE. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA EVITAR O REITERAMENTO DA CONDUTA ILÍCITA.

Trata-se de pedido de indenização por dano moral coletivo fundado na ocorrência de discriminação e assédio moral. A constatação de que apenas um número relativamente baixo de empregados (oito trabalhadores) tenha sido diretamente vitimado por atos de discriminação e de assédio moral do empregador não afasta, apenas por essa razão, a configuração de dano moral coletivo. Acórdão do Regional em aparente violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

Agravo de instrumento **provido**.

RECURSO DE REVISTA.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ATOS DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL. QUANTIDADE DE VÍTIMAS DIRETAS (OITO TRABALHADORES). FATOR QUE NÃO DESCARACTERIZA A EXISTÊNCIA DE LESÃO À COLETIVIDADE. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA EVITAR O REITERAMENTO DA CONDUTA ILÍCITA.

Discute-se a configuração de dano moral coletivo fundado na ocorrência de atos de discriminação e de assédio moral praticados pelo empregador e que tiveram, como vítimas diretas, oito trabalhadores. Acerca dos fatos que cercaram a demanda, o TRT consignou, em referência à sentença, que resultaram comprovadas a “discriminação e assédio moral contra oito trabalhadores, praticados por responsáveis da área de segurança da demandada” e implicaram a condenação da reclamada “em várias obrigações de fazer e não fazer”. Registrou que, “houve uma minuciosa investigação da denúncia levada ao Ministério Público do Trabalho, [...] onde se ficou evidenciada a

ocorrência de discriminação e assédio moral contra os oito trabalhadores, praticados por responsáveis pela área de segurança, também superiores hierárquicos, que comprometem a atuação profissional dos denunciante”. O Regional pontuou que “havia segregação entre os servidores antigos e os novatos recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial. Os relatos seguem desde diferenças no uso dos fardamentos até não permissão de frequentarem certas reuniões, alegando não ser de seus interesses, embora ocupassem o mesmo cargo que os antigos. Também havia escalas em estações que só os antigos podiam participar, bem como as escalas de horas extras que os novatos também não eram autorizados a participar. Aos mesmos só restavam a escala em horário administrativo, o que gerava uma diferença de ganho salarial considerável”. Observa-se que, diante de um grupo de 8 trabalhadores, a reclamada praticou atos como a atribuição de uniformes diferentes, vedação de participação em reuniões, exclusão de escalas e de trabalho em jornada extraordinária, simplesmente em face das

circunstâncias de suas admissões. O grupo foi delimitado e se tratava de “novatos recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”. Nesse quadro, evidente que o empregador, ao dispensar tratamento específico de cunho negativo aos empregados, apenas pelo fato de serem “recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”, estabelece critério diferenciador que não encontra respaldo na legislação vigente, caracterizando a discriminação em violação ao art. 5º, caput, da Constituição Federal. Ademais, os atos do empregador, no sentido de individualizar o grupo de “recémconcursados e empossados através da concessão de liminar judicial” pela utilização de uniformes diferentes dos demais, vedar sua participação em reuniões e excluí-lo de escalas e de horas extras, agiu sistematicamente a fim de promover seu isolamento e degradar sua autoestima, criando ambiente inadequado de trabalho com o propósito de fazê-lo desistir do emprego, tornando evidente o assédio moral suportado individualmente por cada um dos oito trabalhadores “recémconcursados e empossados através da concessão de liminar judicial”. Em tal conjuntura, resta identificar se, além das esferas individuais dos trabalhadores vítimas diretas dos atos da empresa ré, os fatos demonstrados nos autos acarretaram, ainda, lesão de ordem coletiva. É possível sintetizar a concepção de que a configuração do dano moral coletivo resulta da existência de violação a direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprovável pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico brasileiro, ou, ainda, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. Assim, o que vai imprimir o caráter coletivo é a repercussão no meio social, a adoção de conduta por parte do infrator, com inegável extensão lesiva à coletividade, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais. Sob essa ótica, o número de empregados atingidos diretamente pelos atos e omissões do empregador assume nenhuma relevância, quando se percebe que os mesmos atos e omissões atingem valores caros e de interesses da coletividade dos trabalhadores da ré. Observe-se que os atos e omissões perpetrados pela empresa ré não têm como suporte a condição individual de cada um dos oito trabalhadores, mas a circunstância de fato que os une: serem “recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”. A situação nesses termos atinge o ambiente de trabalho de forma integral, no qual se inserem seus demais trabalhadores, resultando em dano moral coletivo e passível de indenização.

Recurso de revista **conhecido e provido**.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista nº TST-RR - 81123.2017.5.06.0017**, em que é Recorrente(s) ----- e é Recorrido(s) -----

O Ministério Público do Trabalho interpõe agravo de instrumento contra a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, às págs. 1.108-1.110, pela qual se denegou seguimento ao seu recurso de revista, porque não preenchidos os requisitos do artigo 896 da CLT.

Foram apresentadas contraminuta e contrarrazões pela reclamada às págs. 1.145-1.159.

O Ministério Público do Trabalho oficiou pelo conhecimento e provimento do recurso.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região denegou seguimento ao recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho, por ausência dos pressupostos legais de admissibilidade do apelo, alicerçando-se nos seguintes fundamentos:

“PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Recurso tempestivo (decisão publicada em 13/05/2021, conforme aba expedientes do PJe; recurso apresentado em 27/05/2021 - Id 3fdfafa).

Representação processual regular (Súmula 436, itens I e II, do Tribunal Superior do Trabalho).

Isento de preparo (artigos 790-A da Consolidação das Leis do Trabalho e 1º, inciso IV, do Decreto-lei 779/1969).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Responsabilidade Civil do Empregador (2567) / Indenização por Dano Moral Coletivo Alegação(ões):

- violação do(s) incisos II, III e IV do artigo 1º; inciso II do artigo 4º; incisos I, V e X do artigo 5º; §1º do artigo 5º; incisos XXII e XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal.
- violação da(o) artigos 186, 927 e 944 do Código Civil.
- violação aos artigos 1º, IV, da Lei nº 7.347/85 6º, VI, 81, I e III, da Lei nº 8.078/90. Fundamentos do acórdão recorrido:

'Do dano moral coletivo

(...)

Para que se tenha caracterizado o dano moral coletivo trabalhista, que não se confunde com os danos morais individuais eventualmente experimentados, exige-se, além do nexos causal e da culpa patronal, que a agressão extrapole a esfera individual, atingindo a dignidade humana e o valor social do trabalho, patrimônio jurídico pertencente a toda uma coletividade.

E, nesse particular, entendo que a hipótese dos autos configura, como exposto na sentença recorrida, hipóteses de danos individuais, pois não houve ofensa a uma coletividade, mas sim a oito empregados devidamente identificados, integrantes de uma coletividade muito mais ampla.

Isso porque, nos termos do art. 81, parágrafo único, inciso II, os interesses ou direitos coletivos são aqueles "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". Já os direitos individuais homogêneos, nos moldes do inciso III, consistem naqueles decorrentes de uma origem comum - caso dos autos.

(...)

Ainda que tal precedente seja proferido em demanda de natureza consumerista e que as lides de natureza empregatícia, inseridas no sistema jurídico laboral, de princípio próprios, exijam as devidas compatibilidades, não vislumbro, in casu, dano de natureza coletiva. À vista disso, nego provimento ao apelo.'

De acordo com os fundamentos expostos no acórdão, no sentido de que (...) *entendo que a hipótese dos autos configura, como exposto na sentença recorrida, hipóteses de danos individuais, pois não houve ofensa a uma coletividade, mas sim a oito empregados devidamente identificados, integrantes de uma coletividade muito mais ampla, não se vislumbra possível violação literal e direta aos dispositivos da Constituição e da legislação federal invocados.*

CONCLUSÃO

Denego seguimento."

Na minuta de agravo de instrumento, a parte insiste na admissibilidade do seu recurso de revista, ao argumento de que foi demonstrado o preenchimento dos requisitos do artigo 896 da CLT.

O Ministério Público do Trabalho sustenta ser devida a condenação da reclamada ao pagamento de **indenização por dano moral coletivo**, ao fundamento de que restou comprovada a ocorrência de discriminação e de assédio moral contra oito trabalhadores.

Defende que, ao contrário do que entendeu o Regional, ***"Na tutela coletiva não há espaço para discussão acerca da quantidade de trabalhadores atingidos com a conduta do assediador, mesmo que diga respeito a apenas um empregado, tendo em vista o potencial lesivo tanto individual, que deixou de ter todos os exames realizados, quanto coletivo, diante da possibilidade de reincidência no comportamento não repreendido. Deve-se observar, portanto, o caráter inibitório da tutela coletiva."*** (págs. 1.128 e 1.129).

Renova a violação dos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, 186, 927 e 944 do Código Civil, 81 e 6º, incisos VI e VII, do CDC e 1º, inciso IV, da Lei nº 7.347/85. Repete a divergência jurisprudencial transcrita no recurso de revista.

Ao exame.

No tocante à **indenização por dano moral coletivo**, assim se manifestou o Tribunal *a quo*:

"Do dano moral coletivo

Na petição inicial, o Ministério Público do Trabalho expôs que "[e]m 07 de julho de 2016, o Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, recebeu denúncia em face do Demandado, através de notícia de fato autuada sob o nº 001421.2016.06.000/4 (Doc. 01), na qual relatava-se discriminação e assédio moral contra oito trabalhadores praticados por responsáveis pela área de segurança". Acrescentou que, após investigação e instrução, os fatos apontados na denúncia restaram devidamente comprovados, não tendo a inquirida, todavia, concordado na celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

O Juízo de primeiro grau confirmou a ocorrência de discriminação e assédio moral contra oito trabalhadores, praticados por responsáveis da área de segurança da demandada, condenando esta em várias obrigações de fazer e não fazer. Vejamos trecho da sentença ID 5c67bc2:

{...}

Com efeito, verifico que houve uma minuciosa investigação da denúncia levada ao Ministério Público do Trabalho, conforme se depreende dos depoimentos, laudos periciais, relatórios de ocorrência e da consequente instauração do competente Inquérito Civil autuado sob número 001421.2016.06.000/4-12, conforme se depreende da documentação onde se ficou evidenciada a ocorrência de discriminação e assédio moral contra os oito trabalhadores, praticados por responsáveis pela área de segurança, também superiores hierárquicos, que comprometem a atuação profissional dos denunciantes.

Tais situações foram também confirmada em Juízo, quando da oitiva de testemunhas compromissadas e advertidas na forma da Lei. As mesmas relataram que havia segregação entre os servidores antigos e os novatos recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial. Os relatos seguem desde diferenças no uso dos fardamentos até não permissão de

frequentarem certas reuniões, alegando não ser de seus interesses, embora ocupassem o mesmo cargo que os antigos. Também havia escalas em estações que só os antigos podiam participar, bem como as escalas de horas extras que os novatos também não eram autorizados a participar. Aos mesmos só restavam a escala em horário administrativo, o que gerava uma diferença de ganho salarial considerável.

Soma-se a isso o fato de que a reclamada recusou-se a subscrever o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) do Ministério Público do Trabalho, conforme relatado em Id. 4b32803.

Assim, diante de todo o exposto, a tutela de urgência **RATIFICO** de natureza antecipatória, bem como julgo procedentes os demais pontos, a fim de determinar ao reclamado CBTU que deve:

1. ABSTER-SE de, por qualquer de seus representantes ou funcionários que ocupem ou não cargos ou funções de chefia e direção, utilizar de práticas vexatórias ou humilhantes contra trabalhadores, especialmente as que consistam em pressão psicológica, coação, ameaça, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras, ou qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimento físico ou moral ou que atente contra a honra e a dignidade da pessoa humana, que configurem a prática de assédio moral;

2. ORIENTAR a todos os seus funcionários que deverá haver mútuo respeito em relação a todos os trabalhadores, independentemente de posto, hierarquia, ordem de antiguidade ou forma de admissão;

3. FORMULAR ordem de serviço ou código de ética da instituição, que estabeleça como valores o respeito a um bom ambiente de trabalho e a não tolerância com qualquer forma de assédio moral; FAZER constar expressamente que os empregados têm direito a um ambiente de trabalho moralmente saudável, isento de assédio moral; DAR ciência dessa ordem de serviço ou código de ética a todos os funcionários, mediante distribuição e contrarrecibo, bem como por afixação desses tópicos em mural próprio, devendo a empresa comprovar no prazo de 120 (cento e vinte) dias o cumprimento desta obrigação;

4. PROMOVER, a cada ano, ao menos uma palestra direcionada aos seus representantes ou funcionários que ocupem ou não cargos ou funções de chefia e direção acerca da temática "Combate ao Assédio Moral e às Práticas Discriminatórias no Ambiente de Trabalho".

5. DIVULGAR, semestralmente, a todos os seus representantes ou funcionários que ocupem ou não cargos ou funções de chefia e direção, boletim interno com orientações acerca da temática "Combate ao Assédio Moral e às Práticas Discriminatórias no Ambiente de Trabalho".

6. CRIAR uma ouvidoria, em que os funcionários possam registrar denúncias, de forma sigilosa, inclusive instalada de forma e/ou em local que garanta o sigilo do denunciante;

7. TRATAR das denúncias prestadas por meio da Ouvidoria, chamando o denunciado, ouvindo-o e passando orientações acerca da melhor forma de tratar as pessoas e situações, o que deve ser registrado em atas e arquivadas.

8. A fixação de multa diária (astreinte) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhadora afetada pelos fatos narrados nesta inicial, por descumprimento de cada uma das obrigações acima especificadas, nos exatos termos do pedido, valor reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a outra entidade, pública ou privada, ou fundo a ser oportunamente indicado a critério exclusivo do MPT.

Todavia, consoante sentença de embargos de declaração ID 6994618, julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral coletivo, por considerar que não houve uma coletividade ofendida, mas apenas uma pequena parte desta, constituída por oito empregados. Transcrevo:

'DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS:

O dano moral encontra-se no plano subjetivo, sendo entendido como o abalo sentimental sofrido pela vítima, os prejuízos à honra, imagem e intimidade da pessoa, tendo como fundamento legal para ser indenizado o artigo 5º, V e X da CF/88.

Então, é preciso que a ação ou omissão ocasione abalos profundos à honra do ser humano, aborrecimento do dia-a-dia não pode ser caracterizado como tal.

Assim, para se configurar o dever de indenizar é necessário estarem presentes alguns requisitos essenciais: ação ou omissão voluntária, nexos causal, dano e a culpa.

Todas as ponderações acima sobre o dano moral referem-se à pessoa física. Entretanto, o Ordenamento Jurídico passou por profundas transformações, seguindo o caminho da chamada socialização.

As alterações sociais promovem mudanças no direito, conduzindo-o à primazia do coletivo sobre o individual.

Seguindo essa filosofia, a teoria do dano moral se desdobrou para dar origem à figura do dano moral coletivo.

Pois bem, cada indivíduo detém uma gama de valores e a coletividade, por ser formada por um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética. Dentro desse contexto, é válido frisar que o dano moral coletivo visa resguardar os valores coletivos como um todo, desapegado dos valores individualmente considerados, por isso possui natureza indivisível.

Assim, além dos elementos essenciais para se configurar o direito de reparar segundo a teoria da responsabilidade civil acima mencionados, para a configuração do dano moral coletivo é preciso existir uma coletividade lesada.

Demais disso, assim preceitua o STJ em acórdão de relatoria da Ministra NANCY ANDRIGHI, no RESP 1502967, em 07/08/2018:

'O dano moral coletivo é categoria autônoma de dano que não se identifica com os tradicionais atributos da pessoa humana (dor, sofrimento ou abalo psíquico), mas com a violação injusta e intolerável de valores fundamentais titularizados pela coletividade (grupo, classe ou categorias de pessoas). Tem a função de: a) proporcionar uma reparação indireta à lesão de um direito extrapatrimonial da coletividade; b) sancionar o ofensor; e c) inibir condutas ofensivas a esses direitos transindividuais.

Se por um lado o dano moral coletivo não está relacionado a atributos da pessoa humana e se configura in re ipsa, dispensando demonstração de prejuízos concretos ou de efetivo abalo moral, por outro somente ficará caracterizado se ocorrer uma lesão a valores fundamentais da sociedade e se essa vulneração ocorrer de forma injusta e intolerável.'

No presente caso concreto, a atitude irregular da ré foi pontual em relação à parte da coletividade, vez que apenas um grupo de 08 (oito) trabalhadores foram atingidos. Portanto, indefiro o pedido de dano moral coletivo.'

E é justamente contra esta improcedência que recorre o MPT.

Pois bem.

Conforme ensina Carlos Alberto Bittar Filho, "pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores

coletivos. (...) Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial" (In "Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro", Revista de Direito do Consumidor, v. 12, p. 55).

Para que se tenha caracterizado o dano moral coletivo trabalhista, que não se confunde com os danos morais individuais eventualmente experimentados, exige-se, além do nexa causal e da culpa patronal, que a agressão extrapole a esfera individual, atingindo a dignidade humana e o valor social do trabalho, patrimônio jurídico pertencente a toda uma coletividade.

E, nesse particular, entendo que a hipótese dos autos configura, como exposto na sentença recorrida, hipóteses de danos individuais, pois não houve ofensa a uma coletividade, mas sim a oito empregados devidamente identificados, integrantes de uma coletividade muito mais ampla.

Isso porque, nos termos do art. 81, parágrafo único, inciso II, os interesses ou direitos coletivos são aqueles "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". Já os direitos individuais homogêneos, nos moldes do inciso III, consistem naqueles decorrentes de uma origem comum - caso dos autos.

Neste sentido:

'RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO TRABALHISTA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para que se tenha caracterizado o dano moral coletivo trabalhista exige-se, além do nexa causal e da culpa patronal, que a agressão extrapole a esfera individual, atingindo a dignidade humana e o valor social do trabalho, patrimônio jurídico pertencente a toda uma coletividade. In casu, não restou caracterizada a agressão ao patrimônio moral de toda a coletividade, a autorizar a condenação do réu na indenização pretendida. Recurso improvido.' (Processo: ROT 0000047-62.2016.5.06.0311, Redator: Maria do Carmo Varejao Richlin, Data de julgamento: 01/12/2017, Terceira Turma, Data da assinatura: 06/12/2017)

Registro, ainda, recentíssima decisão, a E. Quarta Turma do STJ, que, por unanimidade, concluiu que ofensas a direitos individuais homogêneos não geram dano moral coletivo. Vejamos:

'RECURSO ESPECIAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. IMPOSSIBILIDADE.

1. O dano moral coletivo é aferível in re ipsa, ou seja, sua configuração decorre da mera constatação da prática de conduta ilícita que, de maneira injusta e intolerável, viole direitos de conteúdo extrapatrimonial da coletividade, revelando-se despcienda a demonstração de prejuízos concretos ou de efetivo abalo moral. Precedentes.

2. Independentemente do número de pessoas concretamente atingidas pela lesão em certo período, o dano moral coletivo deve ser ignóbil e significativo, afetando de forma inescusável e intolerável os valores e interesses coletivos fundamentais.

3. O dano moral coletivo é essencialmente transindividual, de natureza coletiva típica, tendo como destinação os interesses difusos e coletivos, não se compatibilizando com a tutela de direitos individuais homogêneos.

4. A condenação em danos morais coletivos tem natureza eminentemente sancionatória, com parcela pecuniária arbitrada em prol de um fundo criado pelo art. 13 da LACP - fluid recovery -, ao passo que os danos morais individuais homogêneos, em que os valores destinam-se às vítimas, buscam uma condenação genérica, seguindo para posterior liquidação prevista nos arts. 97 a 100 do CDC.

5. Recurso especial a que se nega provimento.

(REsp 1610821/RJ, Rel. Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, QUARTA TURMA, julgado em 15/12/2020, DJe 26/02/2021)

Ainda que tal precedente seja proferido em demanda de natureza consumerista e que as lides de natureza empregatícia, inseridas no sistema jurídico laboral, de princípio próprios, exijam as devidas compatibilidades, não vislumbro, in casu, dano de natureza coletiva. À vista disso, nego provimento ao apelo." (Destacou-se)

Discute-se a configuração de dano moral coletivo fundado na ocorrência de atos de discriminação e de assédio moral praticados pelo empregador e que tiveram, como vítimas diretas, oito trabalhadores.

Acerca dos fatos que cercaram a demanda, o TRT consignou, em referência à sentença, que resultaram comprovadas a "discriminação e assédio moral contra oito trabalhadores, praticados por responsáveis da área de segurança da demandada" e implicaram a condenação da reclamada "em várias obrigações de fazer e não fazer".

Registrou que, "houve uma minuciosa investigação da denúncia levada ao Ministério Público do Trabalho, [...] onde se ficou evidenciada a ocorrência de discriminação e assédio moral contra os oito trabalhadores, praticados por responsáveis pela área de segurança, também superiores hierárquicos, que comprometem a atuação profissional dos denunciantes".

O Regional pontuou que "havia segregação entre os servidores antigos e os novatos recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial. Os relatos seguem desde diferenças no uso dos fardamentos até não permissão de frequentarem certas reuniões, alegando não ser de seus interesses, embora ocupassem o mesmo cargo que os antigos. Também havia escalas em estações que só os antigos podiam participar, bem como as escalas de horas extras que os novatos também não eram autorizados a participar. Aos mesmos só restavam a escala em horário administrativo, o que gerava uma diferença de ganho salarial considerável".

Não obstante, o juízo de segundo grau entendeu que não teria havido dano moral coletivo, pois as ações e omissões da reclamada teriam sido direcionadas e atingiram, apenas, um grupo específico de trabalhadores, e não a coletividade dos empregados da reclamada.

Pois bem.

Tem-se que, diante de um grupo de 8 trabalhadores, a reclamada praticou atos

como a atribuição de uniformes diferentes, vedação de participação em reuniões, exclusão de escalas e de trabalho em jornada extraordinária, simplesmente em face das circunstâncias de suas admissões.

O grupo foi delimitado e se tratava de “*novatos recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial*”.

Acerca do conceito de discriminação, o professor advogado LUIZ MARCELO F. DE GÓIS escreve:

“[...] é correto afirmar que a discriminação representa a exclusão de indivíduos de determinado círculo de convívio, seja ele majoritário ou minoritário, com base em critérios de preferência estabelecidos a partir das características naturais ou culturais que diferenciam as pessoas entre si.

Usando a terminologia proposta por Comparato, trata-se da criação de desigualdades em função das diferenças existentes entre os seres humanos, em afronta ao ideal de dignidade daqueles excluídos. Ou, dito de outro modo, discriminação seria a elevação das diferenças entre os seres humanos ao status de critérios para a determinação do que é bom ou mau, certo ou errado, aceitável ou inaceitável.

Sendo assim, pode-se conceituar discriminação como sendo a exclusão (ou tentativa de exclusão) de pessoas da participação de determinado convívio social, político ou econômico, motivada nos fatores naturais ou culturais que as identificam, caracterizam e diferenciam enquanto seres humanos. Ou simplesmente, como sugere Romita, ‘o ato de tratar diferentemente ou iguais’”.

(Discriminação nas relações de trabalho *i n* Direitos humanos e direito do trabalho / Flávia Piovesan; Luciana Paula Vaz de Carvalho, coordenadoras. – São Paulo: Atlas, 2010. p. 134)

Nesse quadro, evidente que o empregador, ao dispensar tratamento específico de cunho negativo aos empregados, apenas pelo fato de serem “*recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial*”, estabelece critério diferenciador que não encontra respaldo na legislação vigente, caracterizando a discriminação em violação ao art. 5º, *caput*, da Constituição Federal.

Sobre o assédio moral, o professor magistrado MAURO SCHIAVI assim se posiciona:

“Na definição precisa de Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Para Couce de Menezes, ‘o assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo ‘pé-do-ouvido’. A agressão aberta permite um reve, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador’.

De forma mais simples podemos dizer que o assédio moral é a repetição de atitudes humilhantes praticadas contra uma pessoa, muitas vezes pequenos ataques que, pela repetição, vão minando sua auto-estima.

[...]

Na esfera trabalhista, o assédio moral se configura em pressão psicológica contínua (habitual) exercida pelo empregador a fim de forçar o empregador a sair da empresa, ou a minar a sua autoestima. Se expressa por meio de procedimentos concretos como o rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, dentre outras”.

(As ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. – 2. ed. – São Paulo: LTr, 2008. p. 108-110)

Percebe-se assim que, os atos do empregador, no sentido de individualizar o grupo de “*recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial*” pela a utilização de uniformes diferentes dos demais, vedar sua participação em reuniões e excluí-lo de escalas e de horas extras, agiu sistematicamente a fim de promover seu isolamento e degradar sua autoestima, criando ambiente inadequado de trabalho com o propósito de fazê-lo desistir do emprego.

Portanto, evidente o assédio moral suportado individualmente por cada um dos oito trabalhadores “*recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial*”.

Em tal conjuntura, resta identificar se, além das esferas individuais dos trabalhadores vítimas diretas dos atos da empresa ré, os fatos demonstrados nos autos acarretaram, ainda, lesão de ordem coletiva.

Nesse ponto, relevante relembrar a doutrina do professor procurador do trabalho RAIMUNDO SIMÃO DE MELO acerca do dano moral coletivo ambiental:

“O dano moral ambiental tanto pode ser ambiental – quando atingir o patrimônio imaterial pessoal –, como coletivo – quando violados coletivamente os bens da personalidade.

[...]

Assim, se o dano moral *lato sensu* é a violação de direitos da personalidade, ‘dano moral coletivo é a violação transindividual dos direitos da personalidade’.

[...]

Conclui-se, portanto, que dano moral coletivo é a lesão significativa, com reflexo e prejuízo na esfera de valores coletivos socialmente concebidos e protegidos juridicamente.

[...]

Concordamos como Morato, quando afirma que ‘[...] A violação ao sentimento coletivo se caracteriza quando o sofrimento é disperso, atingindo considerado número de integrantes de um grupo social ou comunidade’. Com efeito, ‘não é somente a dor psíquica que pode gerar danos morais. **Qualquer abalo no patrimônio moral de uma coletividade também merece reparação**’, porque ‘a comunidade ou coletividade tem, como se observa, uma esfera moral própria, que pode ser atingida pela conduta lesiva do causador do dano e que precisa ser tutelada pelo processo coletivo’.

[...]

O dano moral ambiental, como já salientamos, é a injusta lesão a interesses metaindividuais ambientais socialmente relevantes para a coletividade (**grupos**, classes, categorias ou a coletividade difusamente considerada).

A degradação do meio ambiente atinge a esfera moral dessa coletividade de pessoas, causando danos diretos ao meio ambiente ou indiretamente às pessoas, mediante sentimento de angústia, repúdio, vergonha, insatisfação, ou outro sofrimento psíquico ou mesmo físico, com nas lesões à saúde”.

(Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. – São Paulo: LTR, 2010. p. 397, 400 e 411 – grifos nossos)

Por sua vez, o professor magistrado TÚLIO MACEDO ROSA E SILVA destaca:

*“[...] importante ressaltar que na seara das relações jurídicas o interesse coletivo não corresponde ao somatório de interesses individuais, **mas ao interesse que é comum a cada um dos indivíduos que pertencem a determinado grupo**. Nesse contexto é que surge o interesse coletivo em sentido estrito relacionado a certa categoria de trabalhadores.*

[...]

[O meio ambiente do trabalho] compreende o espaço em que os indivíduos desenvolvem o objeto de seus contratos de trabalho, de forma remunerada ou não, devendo ser sadio e livre de elementos que possam colocar em risco a saúde física e psíquica dos trabalhadores.

O direito ao meio ambiente em geral pode ser classificado como um direito difuso, de acordo com o entendimento do jurista João José Sady. **Mesmo que a violação a esse direito ocorra de forma individual, ou de forma coletiva, ou de forma individual homogênea, o interesse em assegurar a vida humana e a saúde aos cidadãos pertence a toda a sociedade e não apenas a um grupo determinado de pessoas ou a um indivíduo específico.**

Entretanto, a deterioração do meio ambiente do trabalho provada impacto direto nos trabalhadores que laboram juntos num determinado local. Nessa hipótese, a ação civil pública e o mandado de segurança coletivo são instrumentos hábeis a defender o interesse coletivo desse grupo de trabalhadores.”

(Assédio moral coletivo e ambiente do trabalho *in* Tutela processual coletiva trabalhista. Temas – São Paulo: LTR, 2010. p.126-128)

É possível, então, sintetizar a concepção de que a configuração do dano moral coletivo resulta da existência de violação a direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprovável pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico brasileiro, ou, ainda, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial.

Assim, **o que vai imprimir o caráter coletivo é a repercussão no meio social**, a adoção de conduta por parte do infrator, **com inegável extensão lesiva à coletividade**, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais.

Sob essa ótica e por tudo mais exposto, **o número de empregados atingidos diretamente pelos atos e omissões do empregador assume nenhuma relevância, quando se percebe que os mesmos atos e omissões atingem valores caros e de interesses da coletividade dos trabalhadores da ré.**

Observe-se que os atos e omissões perpetrados pela empresa ré não têm como suporte a condição individual de cada um dos oito trabalhadores, mas a circunstância de fato que os une: serem *“recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”*.

A situação nesses termos atinge o ambiente de trabalho de forma integral. É possível se extrair as seguintes observações, a título exemplificativo: **a)** a dispensa de tratamento discriminatório ao grupo gera insatisfação e ansiedade, não apenas às vítimas diretas, mas aos demais trabalhadores inseridos em ambiente de trabalho discriminatório; **b)** a coletividade recebe o posicionamento do empregador que o regular exercício de direito de ação, até mesmo quando providenciado por um grupo – busca do Judiciário para obtenção de tutela jurisdicional de posse no emprego público – implica sujeição a perseguição e a tratamento discriminatório; **c)** o ingresso de cada novo concursado e empossado por ordem judicial resulta em agravamento do ambiente de trabalho pelo convívio entre os pares; **d)** o empregador recebe “salvo-conduto” para atacar valores que alcançam a coletividade de seus empregados e a sociedade, de um modo geral, ao resistir de modo antijurídico à determinação judicial de posse.

Diante desse quadro, entendo que os atos e omissões da ré em desfavor do grupo de empregados *“recém-concursados e empossados através da concessão de liminar judicial”* atinge diretamente o meio ambiente do trabalho, no qual se inserem seus demais trabalhadores, resultando em dano moral coletivo e passível de indenização.

Assim, aparentemente violado o art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

Ante o exposto, **dou provimento** ao agravo de instrumento do autor para determinar o processamento do recurso de revista.

II – RECURSO DE REVISTA

Tendo em vista os fundamentos antes apresentados, ora reiterados, **conheço** do recurso de revista por violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

No mérito, vale destacar que o dano moral coletivo, em face de suas características próprias de dano genérico, enseja muito mais uma condenação preventiva e inibitória do que propriamente uma tutela ressarcitória. Há nítida separação entre o dano moral individualmente causado concretamente a cada uma das pessoas envolvidas, o qual não cuida esta ação civil pública, e a necessidade de reprimir condutas ilícitas de natureza coletiva ou massiva, estas, sim, objeto da pretensão formulada pelo Ministério Público do Trabalho.

Desse modo, o dever de indenizar não está restrito ao indivíduo lesado, mas à coletividade.

No caso concreto, observa-se que a reclamada se trata de empresa pública de capital fechado, controlada pela União. Sujeita-se, assim, aos princípios da administração pública, relativos à sujeição do interesse público, impessoalidade e moralidade.

Tais fatores potencializam a gravidade do ato ilícito cometido, pois, se bastante reprovável se cometido por empresa privada, ainda com mais razão se perpetrado pelo Estado, ainda que por meio uma das empresas da administração indireta.

Some-se a injustificada resistência fora do processo judicial, por meio indireto, à ordem liminar de posse.

Assim, **dou provimento** ao recurso de revista para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, nos termos do artigo 13 da Lei nº 7.347/85. Fixam-se as custas no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II – conhecer do recurso de revista por violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, nos termos do artigo 13 da Lei nº 7.347/85. Custas no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Brasília, 3 de dezembro de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 09/12/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.