

Barbara Bedin*
Rosemari Pedrotti de Avila**

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO ACERCA DA POSSIBILIDADE DA CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR A RETRATAR-SE PUBLICAMENTE

Resumo: O assédio moral no trabalho traz consequências danosas para a vítima, como também leva à responsabilização do empregado a responder pelos atos de seus prepostos e empregados. Ocorre que a condenação do empregador a indenizar pecuniariamente a vítima, não tem surtido efeito no sentido de estancar tal prática nefasta no ambiente de trabalho. Por isso, o objetivo da presente pesquisa é defender que, além do dever de indenizar, a reclamada seja condenada a retratar-se publicamente, nos termos da Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67) a fim de aumentar a cautela dos sócios e prepostos da empresa para evitar que essas situações se tornem recorrentes.

Palavras-chave: assédio moral, indenização, retratação, empregador

Abstract: Bullying at work brings harmful consequences for the victim, but also takes the responsibility of the employer to answer for the acts of its agents and employees. Occurs that the conviction of the employer to pay compensation to compensate the victim has not been effective in the sense of stopping this despicable practice in the workplace. Therefore, the objective of this research is to argue that, beyond the duty to indemnify the defendant be ordered to recant publicly, under the Press Law (Law No. 5.250/67) in order to increase the caution of members and representatives of the company to prevent these situations from becoming recurrent.

Keywords: Civil liability; employer; indemnification; Disclaimer.

Introdução

Neste estudo, pretende-se defender a condenação da reclamada à indenização pecuniária da vítima de assédio moral no trabalho, bem como à retratação pública prevista na Lei de Imprensa (Lei nº 5.250/67). Intenta-se responder aos problemas: a simples indenização pecuniária tem se mostrado eficaz para estancar o assédio moral dentro da empresa? A par da indenização pecuniária, a retratação pública poderá mostrar-se hábil para aplacar o problema?

Inicialmente, faz-se a contextualização do assédio moral no trabalho, a fim de chegar a uma conceituação do fenômeno. Opta-se como referencial o conceito dado por Marie-France

* Advogada, Mestre em Relações do Trabalho e Constituição pela Universidade de Caxias do Sul. Endereço: Rua José Eberle, 982 – Térreo, B. Pio X, Cep. 95034-400, Caxias do Sul/RS, Brasil, e-mail: barbara@prelum.com.br. Coordenadora do Núcleo de Prática Jurídica e Professora de Prática Jurídica Real do curso de Graduação em Direito na Faculdade da Serra Gaúcha, e-mail: barbara.bedin@fsg.br. Professora de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do curso de Pós Graduação em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul na modalidade Ensino à Distância. e-mail: barbarabedin@unisc.com.br.

** Mestre em Direito pela Universidade de Caxias do Sul. Bacharel em Direito pela Universidade de Cruz Alta (1998). Especialista em Direito Civil pela Universidade de Caxias do Sul. Atualmente é professora e membro do Núcleo Docente Estruturante do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha. Tem experiência nas áreas de Direito Civil, Processual Civil e Trabalhista e Direito Educacional e Educação Superior. Avaliadora de Cursos de Direito pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Autora do livro "As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho", São Paulo: LTr, 2009. e-mail: rose.avila@fsg.br.

Hirigoyen, que mais sensibilizou sua compreensão. A seguir, expõem-se as características, os tipos e os sujeitos envolvidos na relação de assédio moral no trabalho, delimitando sua ocorrência a certas circunstâncias bem definidas.

Continuando os estudos, analisa-se a responsabilidade civil do empregador e as formas de indenizar em casos de assédio moral para, ao final, defender a possibilidade de retratação pública como meio eficaz de prevenir ou reduzir essas práticas nas relações de trabalho. Conclui-se que a retratação pública representa prejuízo à imagem da empresa e, portanto, fator eficaz para acautelar seus sócios e prepostos para que não se repita esse processo nefasto de dominação do outro dentro da empresa.

Na elaboração deste trabalho utiliza-se o método analítico dedutivo, cujo procedimento metodológico consistiu na pesquisa bibliográfica desenvolvida na doutrina e jurisprudência pertinentes.

1 Assédio moral no trabalho: contextualização

O assédio moral é um fenômeno social que, embora antigo, é considerado novo, ante sua pouca visibilidade. Destarte, há uma forte preocupação social que impulsiona os estudos acerca do tema. Juridicamente, no Brasil, passou a ter relevância a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que traz como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, e torna jurídico o dano moral, com base nos direitos de personalidade (FONSECA, 2003, p. 675). A partir de então, os estudos se intensificaram, para promover a visibilidade deste que é um fenômeno tão perverso e aniquilador.

Verdade é que o mundo globalizado trouxe os fenômenos da mundialização dos meios de comunicação, da aceleração da mobilidade do capital e o avanço espantoso da tecnologia. Nesse cenário alteram-se os valores sociais: intensifica-se a competição capitalista, o capital exige novas fontes de trabalho mais baratas e mais flexíveis.

Novas formas de administração, reengenharia, reorganização e reestruturação administrativas inauguram o paradigma do sujeito produtivo, que não apenas atinge as metas, mas as ultrapassa. Como consequência, o trabalhador adentra em um círculo vicioso individualista para manter-se nos padrões exigidos pela empresa, muitas vezes lutando contra sua própria condição humana, desprezando seu semelhante (CAVALVANTE; JORGE NETO, 2005, p. 1 *apud* ÁVILA, 2009).

A globalização cria um regime perverso, contaminado com deslealdades e exploração que repercutem não só no mundo do trabalho, como gera grave desnível social. Todavia, não se pode atribuir à globalização as ações nefastas de assédio moral no trabalho. Observa Hirigoyen (2005, p. 65), que o assédio moral vem de pessoas que dirigem ou tiram proveito de sistemas perversos: de empresas desconectadas com o fator humano e com a dimensão psicológica das relações de trabalho. Dito de outra forma, a globalização não é vilã por si só.

Nesse ponto, cumpre conceituar assédio moral no trabalho. Há uma diversidade de definições sobre o tema. Contudo, a opção referencial deste artigo recai em um conceito dado por Marie-France Hirigoyen, pois foi a que mais sensibilizou a compreensão do fenômeno. Para essa autora (2005, p. 17), assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” A partir disso, tem-se o norte para estabelecer um recorte na conceituação, a fim de melhor compreender suas características essenciais. Isso porque, uma vez ausente alguma delas, ausente será o fenômeno nas relações de trabalho.

1.1 Características

Para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, indispensável a presença de alguns fatores. Ávila (2009, p. 55-70) explica que a doutrina e a jurisprudência pátria têm firmado o entendimento de que tais elementos são: (a) violação à dignidade do trabalhador, (b) a natureza psicológica dos ataques, (c) a reiteração, (d) a conduta abusiva, (e) a intencionalidade do ato e (f) a finalidade de exclusão.

O assédio moral no trabalho atinge diretamente a *dignidade do trabalhador*. O tratamento humilhante, discriminatório e degradante, mediante perseguições das formas mais variadas possíveis, levam a vítima a se sentir menosprezada, descartada. A dignidade não lhe está sendo garantida (LEDUR, 1998, p. 97). A dignidade da pessoa humana é o primeiro fundamento dos direitos fundamentais, assegurado pela CF/88 em seu art. 1º, inciso III. Sarlet (2002, p. 89-90) leciona que a dignidade humana atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais, desta forma, em não sendo reconhecidos tais direitos à pessoa humana, já que inerentes a ela, estar-se-á negando a própria dignidade.

Ávila (2009, p. 57) acrescenta que “sendo a dignidade da pessoa humana qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, no âmbito laboral.” A jurisprudência pátria assim tem reconhecido a agressão à dignidade do trabalhador:

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral, também conhecido como ato de menosprezo à dignidade do empregado, consiste em cadeia de atitudes praticadas por superiores hierárquicos que têm sido objeto de estudos e de repúdio, uma vez que consubstanciam práticas nocivas ao ambiente de trabalho, pois sem relação com o objeto do contrato de trabalho - a prestação de serviços em si -, atingindo a dignidade da pessoa e correspondentes direitos de personalidade do trabalhador. Para sua caracterização, é imprescindível a demonstração do tratamento degradante e ofensivo ao trabalhador. No caso dos autos, restou demonstrado esse tratamento de modo rotineiro e abusivo pelo supervisor da reclamante. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. (...). (TRT 4ª Região. 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Processo nº 0001360-27.2012.5.04.0029 – Recurso Ordinário. Redator: José Felipe Ledur. 19/mar./2014).

A *natureza psicológica* dos ataques, também é essencial para sua caracterização. Trata-se da seqüela na autoestima da vítima, ocasionada pela forma de agir do perverso, desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima pela dominação. Felker (2006, p. 172) ensina que atos como recusar a comunicação, desqualificar, destruir a autoestima, cortar relações sociais, vexar, constranger, a vítima é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade, com a súbita perda da autoconfiança.

Vê-se, portanto, claramente o elemento psicológico, uma vez que o sofrimento gerado pelo clima de terror é capaz de atingir tanto a saúde física como a psicológica da pessoa. A vítima, nesse cenário, conforme explica Hirigoyen (2006, p. 66) perde uma parte de si mesmo. O requisito da *reiteração* é importante, uma vez que, somente a violência psicológica regular, sistemática e duradoura no tempo pode caracterizar o fenômeno. Dito de outra forma, uma ação esporádica, isolada, eventual, pontual não a qualifica como assédio moral (ÁVILA, 2009, p. 60).

Conduta abusiva é toda aquela que pode trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 65). Assim, toda conduta humilhante, tais como o isolamento, a desqualificação profissional e a destruição psicológica, são atos abusivos. Trazendo essas condutas para o sistema jurídico brasileiro, tem-se que estão nelas implícitos os requisitos do ato ilícito, uma vez que violam o ordenamento jurídico, geram danos a outrem, restando presente o tripé conduta, violação de dever jurídico e lesão, vinculados pela

causalidade. Nessa linha, diz o art. 186 do Código Civil de 2002 (CC/2002): “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Esclarece, ainda, Dallegrave Neto (2007, p. 81) que no âmbito das relações de trabalho, o assédio moral infringe os deveres contratuais de tratamento mútuo com lealdade e dignidade, desrespeita a regra legal e geral do dever jurídico de tratamento com respeito à dignidade e personalidade do outro, que, por sua vez, é inerente e implícito a todos os negócios jurídicos, inclusive o do contrato de trabalho.

Deve-se investigar, igualmente, a *intencionalidade do ato*, ou seja, se o agressor tinha a intenção de prejudicar a vítima. O ato doloso, portanto, é componente inescapável do assédio moral. Nessa esteira, para Fonseca (2007, p. 36), “(...) o abuso, excesso ou descomedimento revela, no contexto abordado, a intenção antijurídica, danosa, visada deliberadamente pela parte.”

Conhecidos esses elementos, podem ser abordados os tipos de assédio moral segundo sua procedência. A ideia da classificação do assédio moral conforme os tipos, permite saber se os ataques são proveniente de um empregador, empregado ou de colegas de trabalho.

1.2 Tipos

Os tipos classificam-se em: (a) vertical descendente, (b) vertical ascendente e (c) horizontal. Assédio moral *vertical descendente* é a situação mais habitual. É aquele perpetrado por superiores hierárquicos contra seus subordinados. Pode haver, nesse tipo de assédio, duas motivações: o assédio como estratégia e o assédio por abuso de poder. Estratégico é quando a empresa entra em processo de reestruturação para redução de pessoal, contenção de custos, substituição do quadro de pessoal por pessoas mais jovens. Nessa linha, Guedes (2003, p. 36) explica que o superior hierárquico organiza sua estratégia voltada a levar o empregado considerado incômodo a demitir-se. O abuso de poder encontra solo fecundo quando o superior hierárquico vê no empregado uma ameaça real ou potencial, utiliza seu poder motivado pelas mais variadas razões: política, diferença de idade, antipatia pessoal, inveja, etc.

Assédio moral *vertical ascendente* são atitudes hostis praticadas contra um superior hierárquico, seja porque este ascendeu na carreira sem a aprovação dos demais colegas, seja

porque excedeu no seu poder de mando, mostrando-se autoritário e arrogante. É mais raro acontecer. Mas nem por isso é menos perverso. Assédio moral *horizontal* é aquele perpetrado entre colegas com o mesmo nível hierárquico. Os motivos podem ser os mais diversos possíveis e Alkimin (2005, p. 64) elenca alguns: inveja pelos atributos pessoais, profissionais, capacidade, destaque junto à chefia; hostilização pela dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, discriminação sexual.

Conhecidos os tipos de assédio moral, impende registrar brevemente quais são os sujeitos envolvidos nessa relação nefasta.

1.3 Sujeitos

O *agressor* é aquele sujeito perverso que utiliza e destrói o outro, sem a menor culpa (HIRIGOYEN, 2006, p. 139). De acordo com Guedes (2003, p. 59), seu objetivo é derrotar o interlocutor e enredá-lo numa ética perversa. Suas motivações variam desde a simples inveja, a discriminação, até a busca pelo poder. Mas independente da motivação, Silva (2005a, p. 192) refere verdade é que ele revela desvirtuamento de caráter, é um indivíduo destituído de ética, que alimenta seu desejo em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques.

A *vítima* é aquela pessoa escolhida pelo agressor, porque tem valiosas qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar, tem responsabilidade acima da média, elevada autoestima, sente prazer em viver. Tudo isso incomoda profundamente o agressor, representa uma ameaça a seu cargo ou sua posição perante o grupo, por isso, torna aquela pessoa sua presa (HIRIGOYEN, 2006, p. 220).

A *empresa*, numa ocorrência de assédio moral no trabalho, desempenha um papel muito importante, já que, quando se instala o comportamento nefasto, é porque a empresa deixou que chegasse a esse ponto. Em empresas descomprometidas com a saúde mental dos trabalhadores, é muito comum isso acontecer. Hirigoyen (2005, p. 187) explica a existência de contextos profissionais que favorecem o desenvolvimento de assédio moral, tanto pelo nível elevado de estresse, como pela má organização, e acima de tudo, pelas práticas de gestão pouco claras ou abertamente perversas, que autorizam implicitamente atitudes perversas individuais.

Essa breve distinção entre os sujeitos envolvidos na prática do assédio moral é necessária para a verificação da responsabilidade de tais atos. Há incontestavelmente efeitos

sobre a organização empresarial advindos das práticas de assédio moral no trabalho. Especialmente em empresas sem qualquer comprometimento ético, onde o princípio das boas relações é violado pela omissão da empresa, que aceita que os fins justifiquem os meios, incentivam ou não coíbem atitudes hostis (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 62). Dito isso, passa-se à análise da responsabilidade civil da empresa em situações envolvendo assédio moral no trabalho.

Até a promulgação da CF/88, tanto a lei, como a doutrina e o entendimento jurisprudencial somente concebiam a possibilidade de uma indenização de natureza material que, por ter caráter alimentar, era reconhecida como forma de repor o patrimônio diminuído do ofendido. A reparação do dano de forma imaterial não estava expressa em lei e não era aceito pela maior parte da jurisprudência. Existia, inclusive, um constrangimento em reconhecer a compensação de um sofrimento através de valores monetários por ser considerado por muitos *imoral*. Contudo, mais tarde, percebeu-se que muitas vezes o abalo moral trazia consequências negativas muito maiores do que o prejuízo material, justificando, assim, a indenização por danos morais.

2 Responsabilidade civil do empregador

O Código Civil de 1916, em seu art. 159, estabelecia a obrigação de *reparar o dano causado pelo ofensor*, contudo, não fazia qualquer distinção entre a perda material ou moral. Desta forma, somente aqueles que entendessem a palavra *dano* de uma forma ampla, reconheciam a possibilidade de reparação por danos materiais e morais. Legislações esparsas¹ previam a indenização dos danos imateriais em seus textos e a promulgação da CF/88², conforme explica Martins (2008, p. 53) mudou essa postura. Legislações como o Código de Defesa do Consumidor (CDC), o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a mudança ocorrida em 2002 no Código Civil brasileiro adicionaram artigos para tratar expressamente

¹ O Código Penal de 1830, estabelecia a condenação na reparação de injúrias e prejuízos desde que fosse posterior à condenação criminal do ofensor (art. 31). O Código Penal de 1890 determinava a obrigação de dotar a ofendida nos casos de condenação criminal por defloração e estupro de mulher honesta. A Lei n. 2.681/12 tratava da responsabilidade civil nas estradas de ferro (MARTINS, 2008, p. 45).

² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

desse assunto. O dano moral é consequência da violação de um dever jurídico que, quando acarreta dano para um terceiro cria o dever jurídico de reparar esse dano, consoante estabelece Cavalhieri Filho (2008, p. 2): “A violação de um dever jurídico configura o ilícito, que, quase sempre, acarreta dano para outrem, gerando um novo dever jurídico, qual seja, o de reparar o dano.”

Por sua vez, o ato ilícito³, é aquele não exercido em acordo com a ordem jurídica (MARTINS, 2008, p. 60). É o dano causado a um terceiro, através de um ato⁴ praticado por alguém com dolo ou culpa. A responsabilidade civil, conforme explica Cavalieri Filho (2008, p. 13), tem como meta obrigar o agente causador do dano a repará-lo, uma vez que rompeu-se “o equilíbrio jurídico-econômico, anteriormente existente entre o agente e a vítima”. A obrigação de indenizar decorre da responsabilidade civil e que de acordo com Cavalieri Filho (2008, p. 4) pode ser *voluntária* ou *legal*. A voluntária resulta de uma convenção feita pelas partes em um negócio jurídico e a legal deriva de uma obrigação legal com conteúdo determinado. Essa responsabilidade também é aplicada de duas formas: (a) a subjetiva onde se causa um dano através de uma ação ou omissão intencional (dolo) ou caracterizada pela imprudência, negligência ou imperícia; e (b) a objetiva onde responde pelos danos causados por bens de sua propriedade ou pelo risco da atividade que exerce, organiza e patrocina e, principalmente, sem o componente culpa.

Conforme dito anteriormente, a reparação do dano se dá através de uma indenização que pode ser de cunho material ou imaterial (moral) e ambas podem ser deferidas de forma cumulativa. As duas formas de reparação do dano podem existir ao mesmo tempo e são explicitadas por Nascimento (2011, p. 409): (a) a indenização e (b) a retratação, principalmente através de publicação na imprensa, quando o dano causado repercutir diante de terceiros. Esse artigo trata, exclusivamente, das formas de indenização por danos morais. Requisitos necessários para a caracterização do dever de indenizar é a necessidade de existir o nexo de causalidade entre o ato e o dano, ou seja, deve existir um liame entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima. (ARAÚJO JÚNIOR, 2009, p.178). Existem divergências doutrinárias e jurisprudenciais a respeito da necessidade de se provar o dano ou reconhecê-lo

³ Não constitui ato ilícito aqueles praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido e, também, em caso de extrema necessidade, a deterioração ou destruição de coisa alheia, ou lesão á pessoa, com o objetivo de cessar perigo iminente. (Art. 188, I e II, CCB).

⁴ Ação ou omissão.

através da presunção, bem como se existe o dever de indenizar somente os danos diretos ou também os indiretos.

A reparação pelo dano moral na seara trabalhista tem como objetivo proteger a dignidade do trabalhador e, partindo do pressuposto que esse direito foi violado e estão preenchidos todos os requisitos autorizadores para essa reparação vamos verificar as formas de indenização destes danos. Duas são as formas de reparação do dano, a *indenização* e a *retratação pública*. A *indenização*, ou seja, o estabelecimento de um valor monetário em função dos danos sofridos, é a comumente utilizada e, atualmente muito criticada. A possibilidade de reparação de um dano moral não era plenamente reconhecido antes da CF/88 em nosso país. Após esse marco legislativo, houve uma pacificação no entendimento de ser possível a indenização por danos morais e que perdura desde então. Contudo, em função de inúmeras ações judiciais decorrentes dessa norma, muitos criticam essas ações e as chamam de *indústria do dano moral*, sob a alegação de que existe uma supervalorização de determinados atos e um alargamento exagerado no reconhecimento do dano moral, que dá vazão a uma enxurrada de ações que não tem fundamento ou que o empregado não se sentiu efetivamente lesado, mas pretende exclusivamente um enriquecimento sem causa.

De toda sorte, diante de um caso de assédio moral no trabalho, o empregado que promover uma reclamatória trabalhista e comprovar o nexos com o dano terá seu pedido reconhecido e receberá uma indenização de cunho monetário estabelecida pelo julgador que observará a extensão do dano, a capacidade econômica das partes, o retorno ao *status quo*, ou seja, a indenização deverá compensar o ofendido de uma forma que será suficiente para deixar a sua situação igual ao que era antes de ter sofrido o dano.

Acontece que a situação de ocorrência do assédio moral não atinge somente o ofendido, mas também a sociedade de um modo geral. Bedin (2010, p. 95) explica que além de ofender o íntimo do trabalhador, ele poderá adoecer e perder sua capacidade laborativa. Tal fato gera, no mínimo, duas consequências: (a) o afastamento do empregado do trabalho que apresenta sintomas de fadiga, depressão, mal estar e (b) se este afastamento durar mais de quinze dias receberá o benefício previdenciário, normalmente o auxílio doença, porque o empregador não vai admitir a prática do assédio. Do afastamento do empregado do trabalho decorre a perda de mão de obra do empregador e a baixa em sua produtividade. No que diz do recebimento do benefício previdenciário, o empresário estará socializando o prejuízo de seu negócio e dividindo com o restante da sociedade. Além disso, esse afastamento terá

consequências econômicas à família do ofendido, uma vez que o empregado terá redução de sua remuneração. Ao governo, restará a perda de investimentos relevantes pela utilização desses recursos com o custeio de estrutura médica, de reabilitação e de pagamento dos benefícios previdenciários.

3 A retratação pública

Mas todos estes fatos decorrentes do assédio moral talvez não sejam suficientes para sua prevenção ou redução se forem mantidos no ambiente interno da empresa. Por esse motivo, defende-se que, sem excluir a indenização pecuniária, deve-se condenar a reclamada à retratação pública (direito de resposta), prevista na Lei de Imprensa (Lei n. 5.250/67⁵). Como essa legislação foi criada para incidir em situações envolvendo casos jornalísticos, alguns julgadores não aplicam fora desses casos.

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece a possibilidade de aplicação deste instituto como forma de reparação do dano. O Agravo de Instrumento julgado pela 3ª Turma do TST⁶, reconhece a possibilidade de retratação pública, contudo indefere o pedido com o argumento de que não houve comprovação de publicação de reportagens feitas pela empresa ré (instituição de ensino), quando, na verdade, foram feitas por um terceiro. Já o Recurso de Revista julgado pela 4ª T. do TST⁷, também reconhece a possibilidade de retratação pública, mas indefere o pedido⁸ com o argumento de que “não houve abalo na credibilidade profissional do autor.” Ao contrário o julgamento do Recursos de Revista⁹ da 8ª Turma que manteve a condenação do Regional à retratação pública justamente porque ficou comprovado a lesão à honra do reclamante.

⁵Art . 29. Toda (sic) pessoa natural ou jurídica, órgão ou entidade pública, que fôr acusado ou ofendido em publicação feita em jornal ou periódico, ou em transmissão de radiodifusão, ou a cujo respeito os meios de informação e divulgação veicularem fato inverídico ou, errôneo, tem direito a resposta ou retificação.

Art . 35. A publicação ou transmissão da resposta ou pedido de retificação não prejudicará as ações do ofendido para promover a responsabilidade penal e civil.

⁶ Proc. n. TST-AIRR-214/2005-001-19-40.6, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgado em 25 de junho de 2008. Disponível em: tst.jus.br. Acesso em 27 mai 2014.

⁷ Proc. n. TST-RR-35100-18.2007.5.03.0113. Min. Rel. Fernando Eizo Ono, julgado em 21 de setembro de 2011. Disponível em: tst.jus.br. Acesso em 27 mai 2014.

⁸ No mesmo sentido o proc. n. SDI1 TST-E-RR-1847/2000-014-09-00.3. Min. Rel. Aloysio Corrêa da Veiga, julgado em 19 de novembro de 2007.

⁹ Proc. n. TST-RR-142800-02.2007.5.17.0004. 8T. Min. Rel. Dora Maria Costa, julgado em 09 de outubro de 2013. Disponível em: tst.jus.br. Acesso em 27 mai 2014.

Em outro Agravo de Instrumento julgado pela 8ª T, o TST¹⁰ não só reconhece o direito à retratação pública, como mantém a decisão do Regional que admite esta prática em casos não relacionados a crimes de imprensa nem de ação penal privada. A empresa reclamada argumenta, sem sucesso, que ser condenado ao pagamento de indenização por danos morais e mais providenciar sua retratação em veículos de comunicação trata-se de um verdadeiro *bis in idem*¹¹.

Essa penalidade, certamente surtiria um efeito positivo no que diz respeito à prevenção ou redução do assédio moral no trabalho ou outras formas de dano relacionadas à integridade física ou psíquica do indivíduo decorrentes dessas práticas. Isso porque, a mudança estrutural do sistema econômico vivido pela empresa em função da globalização e novas tecnologias exige, para sua sobrevivência, além da diminuição dos custos e maximização do lucro, assumir o compromisso da *responsabilidade social* para atender aos anseios da sociedade e aumentar o bem estar coletivo. (BEDIN, 2010, p. 100). A responsabilidade social da empresa atinge diretamente sua imagem, já que é uma forma instrumental¹² de obter alguma vantagem ou benefício com suas ações. Estes benefícios, não são necessariamente financeiros, mas aumentam a preferência dos consumidores e fortalecem a imagem da empresa. Quantos casos de violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial o assédio moral, acontecem diariamente sem que a sociedade tenha conhecimento. Alguns casos podem se transformar em processo judicial e culminar no pagamento de uma indenização decorrente dos danos morais, mas a imagem da empresa se mantém intacta.

Um caso recente que provavelmente atingirá a imagem da empresa é a manifestação da marca Ellus feita no evento de moda São Paulo Fashion Week de primavera-verão deste ano, onde os modelos desfilaram com camisetas que tinham a seguinte inscrição: *Abaixo este Brasil atrasado*. Esse protesto¹³ foi divulgado amplamente pelos órgãos tradicionais da imprensa, contudo, em seguida, vários blogs e outros veículos de comunicação divulgaram manifestações de repúdio a este ato porque a empresa estaria sofrendo processo judicial desde

¹⁰ Proc. n. TST-AIRR-17140-79.2005.5.04.0731. Rel. Min. Dora Maria da Costa, julgado em 17 de março de 2010. Disponível em: tst.jus.br. Acesso em 27 mai 2014.

¹¹ Mesmo argumento utilizado pela empresa reclamada no Proc. n. TST-RR-142800-02.2007.5.17.0004.8ªT.Min. Relatora Dora Maria da Costa, julgado em 11 de setembro de 2013, sem sucesso.

¹² As empresas podem atuar de forma socialmente responsáveis por três motivos: (a) pressões externas referentes à legislação, atuação dos sindicatos em busca da melhoria do ambiente de trabalho e às exigências dos consumidores e da comunidade, em face do exercício de alguma atividade industrial; (b) forma instrumental e (c) questões de princípios. (BEDIN, 2010, p. 101).

¹³ Uma dessas matérias foi veiculada em <http://mulher.uol.com.br/moda/noticias/redacao/2014/04/04/ellus-promove-manifesto-contr-a-atraso-no-brasil.htm> no dia 04/04/2014 onde é possível ler na íntegra um manifesto contra o atraso do Brasil e assinado pelo *Time Ellus*. Acesso em 25 maio 2014.

2012 (Portaria n. 1083/2012 de 18/06/12 do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região) por utilizar mão de obra análoga à condição de escravo¹⁴. Com a divulgação destas informações, campanhas virtuais foram organizadas para boicotar a marca. Com expressões “Ellus nunca mais”, “abaixo a Ellus” e outras do gênero, os cidadãos manifestaram-se contrários à marca e suas posturas frente aos seus empregados. Certamente estes fatos “arranharam” a imagem da empresa. Da mesma forma, uma retratação pública nos casos de condenação em face do assédio moral do trabalho surtiria o efeito de aumentar a cautela dos sócios e prepostos das empresas para evitar que essas situações se tornem recorrentes.

Conclusões

Verificou-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” Constatou-se que há elementos e circunstâncias bem definidos, sem os quais não se pode caracterizar o ato como assédio moral no trabalho. Tais elementos são: (a) violação à dignidade do trabalhador, (b) a natureza psicológica dos ataques, (c) a reiteração, (d) a conduta abusiva, (e) a intencionalidade do ato e (f) a finalidade de exclusão. Esclareceram-se os tipos (vertical descendente, vertical ascendente e horizontal) e os sujeitos envolvidos (vítima e empresa), o que possibilitou o ingresso do estudo nas consequências do ato para a empresa.

Concluiu-se que se trata de um processo perverso de dominação do outro, que traz consequências nefastas para a vítima, e conduz à responsabilização civil do empregador perante o ato. Nesse norte, diante do entendimento doutrinário apresentado, bem como o posicionamento do TST, infere-se que há a possibilidade de cumular a indenização pecuniária com a retratação pública nos casos de assédio moral no trabalho como forma de reparação do dano, bem como para coibir essa prática no ambiente laboral. Esta retratação será possível, mesmo que não perpetrada através dos órgãos de imprensa, sempre que for comprovada a lesão aos bens imateriais do autor como o nome, a honra, a fama e a imagem.

¹⁴ Matéria de 2012 da repórter Marcela Ayres da Reuters, na Revista Exame: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/o-que-a-zara-e-5-grifes-fazem-mesmo-com-o-trabalho-escravo>.

Referências

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. **Doença ocupacional e acidente de trabalho: análise multidisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009.
- AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- BEDIN, Barbara. **Prevenção de acidentes de trabalho no Brasil sob a ótica dos incentivos econômicos**. São Paulo: Ltr, 2010.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm.
- BRASIL. Lei nº 5.250, de 09 de fevereiro de 1967. **Regula a liberdade de manifestação do pensamento e de informação**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5250.htm.
- BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm.
- BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 4ª R. 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre**. Processo nº 0001360-27.2012.5.04.0029 – RO. Redator: José Felipe Ledur. 19 mar. 2014.
- CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. O direito do trabalho e o assédio moral. **Jus Navigandi**. Teresina, ano 9, n.638, 7 abr. 2005. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>.
- CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: frenta à doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

FONSECA, Roberto. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assedio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

REUTERS, Marcela Ayres da. Como Zara e 5 grifes reagiram à acusação de trabalho escravo. **Revista Exame.com**. Disponível em <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/o-que-a-zara-e-5-grifes-fazem-mesmo-com-o-trabalho-escravo>.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2.ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SCHNEIDER, Alexandre. Ellus promove manifesto contra "atraso no Brasil". **UOL**. Disponível em <http://mulher.uol.com.br/moda/noticias/redacao/2014/04/04/ellus-promove-manifesto-contr-a-atraso-no-brasil.htm>.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005a.