

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO**

Márcia Daniele de Carvalho Almeida

**O assédio moral ocorrido nas empresas terceirizadas confere responsabilidade à
Administração Pública e consequente aplicação da súmula 331 do TST?**

Juiz de Fora

2014

Márcia Daniele de Carvalho Almeida

**O assédio moral ocorrido nas empresas terceirizadas confere responsabilidade à
Administração Pública e consequente aplicação da súmula 331 do TST?**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal de Juiz
de Fora como um dos requisitos à
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Fernando Guilhon de Castro

Juiz de Fora

2014

Márcia Daniele de Carvalho Almeida

**O assédio moral ocorrido nas empresas terceirizadas confere responsabilidade à
Administração Pública e consequente aplicação da súmula 331 do TST?**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal de Juiz
de Fora como um dos requisitos à
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professor. Fernando Guilhon de Castro - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Professor. Flávio Bellini de Oliveira Sales
Universidade Federal de Juiz de Fora

Professor. Dorival Cirne de Almeida Martins
Universidade Federal de Juiz de Fora

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente à Deus, que me ajudou, fortaleceu e me acompanhou em toda minha trajetória acadêmica, pois sem Ele não teria chegado até aqui.

Agradeço aos meus pais por todo apoio, compreensão e esforços que desempenharam para a realização do meu sonho.

Agradeço a meu namorado que sempre esteve ao meu lado, me apoiando e incentivando as minhas conquistas.

Agradeço aos meus amigos e familiares por acreditarem em mim.

Agradeço também ao meu orientador pela ajuda na realização deste trabalho.

RESUMO

O assédio moral é abominado pela doutrina e jurisprudência brasileira, pode se observar a busca do judiciário em indenizar as vítimas desse terror psicológico juntamente com o objetivo de punir o agressor. A questão se faz muito além do explicitado na sociedade, é o mal diretamente ligado ao físico e psicológico do trabalhador, não afetando somente seu âmbito laboral, mas todos os aspectos e área de sua vida. A ocorrência deste mal ao trabalhador enseja em cabível indenização de responsabilidade do empregador, porém no caso de empresa terceirizada pela Administração Pública, a esta caberá a responsabilidade subsidiária, assim protegendo o trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Moral, Responsabilidade Subsidiária, Súmula 331 do TST, Terceirização na Administração Pública.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 ASSEDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	9
1.1 Breve Histórico.....	9
1.1 Conceito e características.....	10
1.2 Espécies de assédio moral.....	12
1.3 Violação dos direitos fundamentais e da personalidade do trabalhador.....	13
1.4 Danos à saúde do empregado.....	15
2 ASSEDIO MORAL NO CENÁRIO MUNDIAL.....	18
2.1 Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	18
2.2 Organização Mundial de saúde (OMS).....	19
2.3 Legislação no Direito Comparado.....	20
2.3.1 França.....	21
2.3.2 Portugal.....	21
3 RESPONSABILIDADE CIVIL COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSEDIO MORAL.....	23
3.1 Pressupostos da responsabilidade civil.....	23
3.2 Indenizações cabíveis no assédio moral.....	25
3.3 Quantificação do dano sofrido.....	26
3.4 Imputação da responsabilidade ao empregador.....	28
4 ASSÉDIO MORAL NAS TERCEIRIZADAS.....	30
4.1 Responsabilidade do empregador	30
4.2 Responsabilidade da Administração Pública como tomadora de serviços e aplicação da súmula 331 do TST.....	31
4.3 A responsabilidade subsidiária no assédio moral.....	35
4.4 Posição jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região quanto à verificação da responsabilidade da Administração Pública nos casos de assédio moral nas terceirizadas.....	42
CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo abordar o assédio moral ocorrido nas empresas terceirizadas, especificamente nas contratadas pela Administração Pública e caracterizar a responsabilidade subsidiária desta com a fundamentação e devida aplicação da súmula 331 do TST.

O problema que vai orientar esta pesquisa insere-se no campo do direito do trabalho, mais especificamente no que tange a saúde física e psicológica do trabalhador que sofre de assédio moral. De suma importância, o assédio moral é rechaçado pelo ordenamento jurídico brasileiro e é uma das espécies de dano moral que constatado ocasiona uma indenização pelo dano sofrido.

Assim, na ocorrência do assedio moral em uma terceirizada, busca-se de quem seria a obrigação de indenizar? Apenas do empregador ou a tomadora de serviços, neste caso a Administração Pública, arcaria também com esse ônus mesmo que subsidiariamente?

A metodologia utilizada no presente trabalho é de raciocínios indutivos para análise dos julgados do Tribunais Regionais do Trabalho, principalmente da 3ª Região, aplicação de conceitos doutrinários e do princípio da tutela ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana no âmbito da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços pelo assedio moral. Assim, tendo em vista a finalidade da pesquisa, a técnica realizada foi a documentação indireta, por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, assim como livros, artigos e julgados.

O marco teórico se faz com a elevação do princípios sociais ao status constitucional com a Constituição Federal de 1988, assim os valores sociais do trabalho, o principio da dignidade da pessoa humana é consagrado no Estado Democrático de Direito. Garantindo uma maior proteção do trabalhador.

Diante disso, pode-se dizer que é objetivo geral do trabalho contribuir para o enriquecimento do aprendizado de tantos quanto se interessem pelo tema, a comunidade acadêmica e a sociedade de forma geral. Ressaltando a caracterização da

responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelo assédio moral ocorrido na terceirização, tendo por base a Súmula 331 do TST e a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho. Como objetivo específico, tem-se a análise do assédio moral e suas consequências para o trabalhador, apuração a quem deve ser imputada a responsabilização na ocorrência do assédio moral e identificar de que forma a Administração Pública pode ser responsabilizada.

A estrutura deste trabalho monográfico, além desta introdução, contará com quatro capítulos e uma conclusão.

No primeiro capítulo será trazido o assédio moral nas relações de emprego, abordando seus conceitos, características e espécies. Coloca-se também a ofensa aos direitos fundamentais e aos da personalidade do trabalhador e por fim os danos à saúde do empregado vitimado.

No segundo capítulo, será colocado o assédio moral no cenário internacional, com a posição da Organização Mundial do Trabalho e a Organização Mundial de Saúde, bem como a legislação referente ao tema no direito comparado.

No terceiro capítulo, demonstrar-se à responsabilidade civil como consequência do assédio moral, abordando as indenizações cabíveis ao tema, a quantificação do dano sofrido e a imputação da responsabilidade ao empregador.

Já no quarto capítulo, será analisada a aplicação da responsabilidade subsidiária da Administração Pública, como tomadora de serviços, a aplicação da súmula 331 do TST ao tema e a análise de alguns julgados pertinentes.

Por fim, na conclusão, será apresentado o caminho possível para a indagação do presente trabalho e o como deve se proceder, contribuindo, ainda que modestamente, para este debate necessário, mas incipiente no mundo acadêmico das ciências jurídicas.

1. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

1.1 BREVE HISTÓRICO

O assédio moral é fenômeno muito antigo, porém seus contornos teóricos foram definidos primeiramente do ramo da Biologia, especificamente da Etologia¹, por Konrad Lorenz, em 1963, ao estudar o comportamento de grupos de determinados animais de pequeno porte ao serem confrontados por um invasor de seu território, principalmente os de maior porte, demonstravam atitude agressivas com intimidações para expulsar o invasor²; esse comportamento foi chamado pelo etólogo de *mobbing*³.

Já na década de 1970, um médico sueco Peter Paul Heinemann observou o mesmo comportamento hostil dos animais em grupo de crianças a partir do momento em que outra criança “invadisse” seu espaço⁴. Esta pesquisa é considerada uma das pioneiras a detectar o assédio moral nas relações humanas.

Somente na década de 1980, que o conceito de *mobbing* foi designado como referência para as situações no âmbito laboral, por Heinz Leymann, doutor em psicologia do trabalho, sendo por muitos trazido como o “pai do mobbing”. Em uma de suas pesquisas realizadas com pessoas de diversos países, Leymann constata que 12 milhões de pessoas já foram vítimas de assédio moral laboral⁵.

Mais à frente em 1998, dois grandes autores lançaram livros que ensejaram mais debates na sociedade sobre o tema, a vitimóloga e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen com o *best-seller* “*Harcèlement moral: démêler Le vrai Du faux*” e o

¹DICIONÁRIO AURÉLIO BÁSICO DA LÍNGUA PORTUGUESA, Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira. 1995 - Etologia é um ramo da Biologia que tem por objeto o estudo dos hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente.

²LORENZ, Konrad *apud* CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, LTr, 2012. p. 20.

³ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relações de Emprego. p. 38. Do ponto de vista etimológico, a palavra tem origem no verbo inglês tomob que indica as ações de assaltar, agredir em massa, assediar, e do substantivo derivado mob que significa multidão em tumulto, quantidades de pessoas desordenadas, logo, a expressão mobbing está associada à forma de violência coletiva, ligada à organização do trabalho.

⁴PACHECO, M. *apud* CASTRO, C. *O que você precisa saber...*, p. 20.

⁵FREITAS; HELOANI; BARRETO *apud*, CASTRO, C. *O que você precisa saber...*, p. 21.

psicanalista e professor também francês Christophe Dejours com *Souffrance em France: La banalisation de l'injustice sociale*⁶.

Atualmente, o tema, que há pouco não se fazia tão conhecido, é alvo de inúmeras obras jurídicas e pesquisas, inclusive brasileiras.

1.2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

A definição do conceito se faz necessária e essencial para maior delimitação e conhecimento do objeto a ser tratado. Antes, porém, se faz de grande valia trazer as diversas denominações utilizada como sinônimos em alguns países: mobbing (Itália, Espanha, Estados Unidos, Alemanha e Suécia), bullying (Inglaterra e Austrália), psicoterror laboral (Espanha), ijime (Japão) e harcèlement moral (França)⁷.

A mestre e professora de Direito do Trabalho, Ana Carolina Gonçalves Vieira, assim define o assédio moral laboral:

O assédio moral no trabalho poderia ser definido como uma grave modalidade de violência psicológica, perpetrada no local de trabalho de maneira sistemática, abusiva e reiterada, constituída comumente por gestos, comportamentos, olhares e palavras sutis e covardes, levadas a efeito por empregadores, superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho, capaz de destruir psíquica e fisicamente a vítima, praticada pelo agressor com o deliberado objetivo de excluí-la do ambiente do trabalho ou de degradar o local em que os serviços são prestados⁸.

O médico cientista Heinz Leymann conceitua da seguinte forma:

O assédio moral consiste em uma deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil do superior ou colega contra um indivíduo que

⁶ Cfr. FREITAS; HELOANI; BARRETO. p. 23.

⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: janeiro, 2014.

⁸ VIEIRA, A. *Assédio Moral no ambiente de trabalho*. In: REIS, D.; MELLO, R.; COURA, S. (Coords) Trabalho e Justiça Social. São Paulo. LTr, 2013. p. 292.

apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura⁹.

Marie-France Hirigoyen, delimita o assédio moral no âmbito laboral sendo:

(...) é qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho¹⁰.

Com o conceito delimitado passa-se a análise das características essenciais para a formação do assédio moral. Sem elas não é possível a caracterização do assédio moral no âmbito laboral.

Segundo Gonçalves Vieira¹¹ (2013) os elementos constitutivos do assédio moral são:

- Intensidade da violência psicológica (natureza psicológica);
- Prolongamento no tempo (conduta repetitiva);
- Intenção de causar dano psíquico ou moral a empregado para marginalizá-lo em seu ambiente de trabalho (finalidade).

Ressalta-se também a necessidade de diagnóstico clínico dos danos psíquicos, ou seja, a própria ocorrência do dano psíquico.

Em primeiro lugar obtém-se o elemento caracterizador da intensidade da violência praticada pelo agressor e a necessidade de sua natureza ser psicológica, ou seja, para se ter assédio moral a violência psicológica capaz de causar danos psíquicos e morais graves ao ofendido é indispensável.

⁹ FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010.

¹⁰ FILHO, Aloizio Apoliano Cardozo. Conceito, terminologia e elementos caracterizadores do assédio moral nas relações de trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2957, 6 ago. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19710>>. Acesso em: janeiro, 2014.

¹¹ VIEIRA, A. *Assédio Moral no ambiente de trabalho*. In: REIS, D.; MELLO, R.; COURA, S. (Coords) Trabalho e Justiça Social. São Paulo. LTr, 2013. p. 292

Em segundo, essa violência grave psicológica deve se prolongar no tempo, ou seja, as condutas do agressor devem ser reiteradas, repetitivas; somente assim seriam elas capazes de trazer danos psíquicos à vítima.

Por fim, em terceiro lugar, observa-se a necessidade que a motivação do causador da violência psicológica seja a exclusão da vítima, deste modo a conduta do agressor tem por finalidade a marginalização do empregado no ambiente laboral.

Portanto, somente restará configurado o assédio moral laboral com a ocorrência dessas características essenciais.

1.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Diversos são os agentes que protagonizam o assédio moral, sua classificação se faz baseada, no meio jurídico, no grau hierárquico dos sujeitos, ou seja, do assediante(s) e assediado(s) na estrutura da empresa. Deste modo, pode se vislumbrar algumas espécies de assédio moral laboral, que trataremos a seguir.

Salienta, Cláudio Roberto Carneiro de Castro¹², que o um terceiro não vinculado à hierarquia empresarial também pode ser sujeito causador do assédio moral.

- Assédio Moral Laboral “vertical descendente”

Nesta espécie o assédio moral é causado pelo superior hierárquico, podendo ser o empregador, o sócio da empresa ou qualquer pessoa que possua relação hierárquica com a vítima.

Há relação de dependência entre o assediador e o assediado. A vítima se encontra em relação de subordinação e o causador do assédio detém poder sobre esta. Assim, o assediante vale se de sua superioridade hierárquica na empresa para praticar condutas ilícitas de assédio sobre a vítima, que dificilmente reage por conta da dependência econômica e o temor da perda do emprego.

- Assédio Moral Laboral “vertical ascendente”

¹² CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, LTr, 2012. p. 53

Esta espécie de assédio moral se dá quando há união de trabalhadores subordinados hierarquicamente ao assediado se unem para perseguir este. Assim, o superior é a vítima. O assédio moral ascendente seria o menos frequente, pois suas consequências podem acarretar a falta grave e a resolução do contrato por justa causa como a responsabilização civil e penal, entretanto, mesmo assim não pode ser descartado.

- Assédio Moral Laboral “horizontal”

Diferente das outras espécies, nesta não há subordinação e nem hierarquia na organização empresarial entre o assediador e assediado. O ato ilícito do assédio moral aqui é procedente de colegas de trabalho que ocupam igual ou semelhante nível hierárquico. A força psicológica não é da subordinação, mas sim pessoal ou da união com outros colegas de trabalho. Há neste caso conduta distante ou permissiva dos superiores, constatada geralmente na ausência de interesse em acabar com o problema.

- Assédio Moral Laboral “misto” (“vertical e horizontal”)

A espécie “misto” do assédio moral ocorre quando concomitantemente configura-se o assédio moral em relações com subordinação (“verticais”) e sem subordinação (“horizontais”). Também é chamado de assédio combinado.

1.4 VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Com a estruturação da Constituição de 1988, ficou evidente a finalidade do constituinte de valorizar o ser humano. Existe estreita ligação entre os “direitos fundamentais” e o Direito do Trabalho, podendo ressaltar a tutela constitucional da dignidade do trabalhador e das condições dignas de trabalho.

O assédio moral sem dúvidas fere a dignidade da pessoa humana, assim existindo violação dos direitos fundamentais do trabalhador. Nas palavras de Hádassa

Dolores Bonilha Ferreira¹³, o “assédio moral desvaloriza o trabalho, retira dele toda a sua dignidade”.

O artigo 1º da Constituição de 1988 nos traz em seus incisos II, III e IV, respectivamente, os princípios da cidadania; da dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho. Estes inserem-se no plano das cláusulas pétreas (art. 60, § 4º, IV da CF).

A autora, Alice Monteiro de Barros coloca que a dignidade humana é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais as relações jurídico-trabalhistas¹⁴.

Ainda, assevera a mesma autora, que sob o pretexto de dirigir a empresa e, em consequência, impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e principalmente, na Constituição, estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana.

Com a mesma visão, Hádassa Ferreira afirma que a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho¹⁵.

A honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade englobam os chamados direitos da personalidade. Com a ocorrência do assédio moral há a violação daqueles e conseqüentemente um direito à reparação.

Observa-se a seguir, para melhor ilustração, a ementa de recurso de revista, no qual há a violação dos direitos da personalidade por meio do assédio moral:

¹³ FERREIRA, Hádassa *apud* SOUTO, A. Assédio Moral nas relações de trabalho. 2012. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K219908.pdf> Acesso em: janeiro de 2014.

¹⁴ BARROS, Alice *apud* SILVA, Jaqueline. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. 2006. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> Acesso em: janeiro de 2014.

¹⁵ FERREIRA, H. *apud* SILVA, J. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. 2006. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> Acesso em: janeiro de 2014.

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - TRATAMENTO DESRESPEITOSO - LESÃO A DIREITO DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO.

Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. No caso, o Tribunal Regional deixa claro que o preposto da reclamada e chefe do reclamante dispensava habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante contra o autor. Tal situação viola direito da personalidade do obreiro e enseja o pagamento de danos morais. Recurso de revista não conhecido¹⁶.

Portanto, fica evidente a grande proporção de violações aos direitos fundamentais, especialmente a dignidade humana, e os direitos da personalidade do trabalhador com a ocorrência do assédio moral laboral. Além dos supracitados, muitos outros princípios são violados com a ocorrência do *mobbing*, como o princípio da proteção do trabalhador, corolário do Direito do Trabalho.

1.5 DANOS À SAÚDE DO EMPREGADO

O assédio moral ocasiona diversos danos ao empregado, danos sérios e graves a sua saúde física e psíquicos. Os sintomas podem ser os mais diversos, porém todos merecem preocupação calorosa, pois vão desde a solidão, envolvimento com álcool e drogas a depressão e tendências suicidas.

¹⁶ BRASIL, Tribunal Regional da 13ª Região. RR-105600-84.2012.5.13.0007. Recorrente: REFRESCOS GUARARAPES LTDA. Recorrido BRENO OLINTO DE OLIVEIRA. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília. 07 de agosto de 2013. Disponível em: www.tst13.jus.br. Acesso em: janeiro de 2014.

Estudos médicos comprovam que o dano moral faz mal a saúde, assim o psicoterror ataca o equilíbrio mental da vítima e conseqüentemente pode afetar a saúde física do empregado.

Segundo, a psicóloga Marie-France Hirigoyen, todas as vítimas expressam enorme sentimento de solidão e costumam perder toda a ilusão e a esperança, mantendo constante e amarga sensação de derrota e de sobrevivência desperdiçada.

Há algumas fases que a vítima da violência psicológica pode passar de acordo com sua gravidade e constância. Ana Carolina Gonçalves Vieira traz esse caminho de acordo com Hirigoyen, no qual podemos observar essas tendências¹⁷:

“(…) Nesta primeira fase os sintomas são bastante semelhantes ao do estresse, acrescidos do sentimento de impotência e da humilhação. A vítima apresenta cansaço, distúrbios do sono, enxaqueca, nervosismo, dores na coluna e distúrbios digestivos. Se a violência persiste, instala-se no momento seguinte um quadro depressivo capaz de solidificar e grave o suficiente para, em alguns casos, culminar em suicídios tentados e consumados. A vítima passa a apresentar tristeza, obsessão, complexo de culpa, apatia e desinteresse por seus próprios valores.

(…) A última fase de evolução médica seria a instalação do chamado estresse pós-traumático, bastante comum nos casos em que a vítima se sente isolada, sem qualquer apoio dos colegas, médicos e familiares. A pessoa passa a reviver, constantemente, as cenas de humilhação e violência que sofreu, sem conseguir se desvencilhar dessas dolorosas lembranças. Estas imagens passam a povoar seus dias e noites (através de pesadelos) e permanecem dolorosas por muito tempo (ou até para sempre em alguns relatos). É como se o corpo tivesse gravado involuntariamente a memória do traumatismo e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante.”

¹⁷ VIEIRA, A. *Assédio Moral no ambiente de trabalho*. In: REIS, D.; MELLO, R.; COURA, S. (Coords) Trabalho e Justiça Social. São Paulo. LTr, 2013. p. 295.

Portanto, o assédio moral causa danos, muitas vezes irreparáveis, à saúde do trabalhador, podendo ocasionar diversas perturbações e doenças psicológicas e também doenças físicas à vítima, como a depressão. Desta forma, a violência psicológica desencadeada no trabalho acarreta doença, assim o assédio moral pode gerar acidente de trabalho, por equiparação, em razão das condições específicas do ambiente de trabalho (possível de ocorrer em qualquer profissão), através de doença do trabalho.

2. ASSÉDIO MORAL NO CÉNARIO MUNDIAL

2.1 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui 185 países membros e é uma agência das Nações Unidas que tem como objetivo promover e defender o “trabalho decente”. Este é conceituado pela própria unidade e sintetizado como “missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.”¹⁸

Entretanto, o assédio moral completamente ataca a missão da OIT, uma vez que não gera trabalho com equidade, liberdade, segurança e sem discriminação.

Assim, fica evidente o repúdio da OIT quanto ao “*mobbing*”, destacando suas atividades em publicações como o *Informe sobre a violência no trabalho*, em 2000, que traz algumas formas de configurações do assédio moral laboral e em 2002 o documento *diretivas Gerais sobre a violência no Setor da Saúde* juntamente com o Conselho Internacional das Enfermidades, a Organização Mundial de Saúde e a Internacional Serviços Públicos, com objetivo de contribuir para a prevenção e a eliminação da violência no setor da saúde. Segundo, Claudio de Castro, deste último documento pode se retirar algumas informações importantes, por exemplo, que a violência no trabalho é um fenômeno mundial: que a real dimensão do problema não é reconhecido e as recentes informações dão conta apenas da ponta do *iceberg*; que embora incidentes de violência possam ocorrer em qualquer ambiente de trabalho, certos setores empresariais são mais expostos a ele; e que tanto os empresários quanto os trabalhadores estão igualmente interessados em prevenir a violência no trabalho, pois a sociedade tem reconhecido que a remoção da violência no local de trabalho implica benefícios de produtividade, desenvolvimento e paz¹⁹.

Periodicamente a OIT publica uma *Lista de Doenças Profissionais*. Há um procedimento para atualização da lista de enfermidades profissionais que é trazido no

¹⁸ Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em: janeiro de 2014.

¹⁹ Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em: janeiro de 2014.

§3º da Recomendação 194 sobre a lista de enfermidades profissionais/2002. Em 2005 ocorreu, conforme o procedimento necessário, uma reunião de especialistas em Genebra que por maioria decidiu sobre a atualização da referida lista, acrescentando a inclusão de um ponto chamado de “síndrome psicossomático e psiquiátrico causado por assédio moral” e assim foi incluído a enfermidade na lista no item 2.4.2, abaixo transcrito:

“2.4. Os transtornos mentais e comportamentais.

2.4.2. Outros transtornos mentais ou comportamentais não mencionados no ponto anterior quando é cientificamente, ou por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, uma ligação direta entre a exposição a fatores de risco decorrentes de atividades de trabalho e (o) distúrbio mental (s) (s) contraída ou comportamento (s) pelo trabalhador.”²⁰

Pode se encontrar também a preocupação da OIT com o assédio moral e seu esforço em preveni-lo e aniquila-lo com a Recomendação de número 201 que versa “*Sobre o trabalho doméstico decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos*”.

2.1 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS)

A Organização Mundial de Saúde é uma agência das Nações Unidas, tendo atenção especial aos grupos mais vulneráveis: mães e crianças, trabalhadores, idosos, pobres, refugiados e desabrigados.

O conceito de saúde para OMS é trazido como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social. A saúde de todos os povos é essencial para

²⁰ Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br>> Acesso em: janeiro de 2014.

conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados”²¹.

A referida organização define o assédio moral como “o uso deliberado de força e poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que causa danos físicos, mentais e morais através de poder ou força psicológica gerando uma atitude discriminatória e humilhante”²². Destarte, de um lado o assédio moral laboral afeta a dignidade do trabalhador e do outro, na maioria das vezes, afeta a saúde do empregado. Assim a OMS, juntamente com a OIT e outros organismos, publicou o documento “*Diretivas Gerais sobre a Violência no Setor da Saúde*”, em 2002, como já visto no item anterior.

Em uma pesquisa realizada pela OMS, a agência conclui que nas próximas duas décadas a doença mais comum do mundo será a depressão. O assédio moral terá uma forte participação para a ocorrência destes dados, pois como já visto o psicoterror pode ocasionar a depressão.

Em 2010, a OMS publicou um boletim sobre a “*Prevenção de morbidade e mortalidade relacionadas com o bullying: uma chamada para as políticas de saúde pública*”, chamando a atenção para a gravidade do problema.

Cada vez mais a OMS tem crescido no cenário mundial, sendo sua importância já reconhecida e respeitada; com o seu explícito posicionamento sobre o mal atinente à vítima de assédio moral, ela é mais um organismo para a ajuda no combate e na busca pela erradicação do problema.

2.3 LEGISLAÇÃO NO DIREITO COMPARADO

O assédio moral é um fenômeno internacional, alguns países já detêm legislação específica e outros se pautam pela jurisprudência e a proteção da dignidade do trabalhador para combater o psicoterror. Infelizmente, no Brasil a regulação específica para caracterizar e sancionar as práticas assediadoras nas relações de emprego privadas é inexistente, há apenas algumas leis federais que fazem remissão ao assunto, projetos de lei federais e leis estaduais e municipais restritas a Administração Pública.

²¹ Disponível em: < <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> > Acesso em: janeiro de 2014.

²² Disponível em: < <http://www.who.int> > Acesso em: janeiro de 2014.

2.3.1 FRANÇA

Na França o assédio moral é regulado pelo Código do Trabalho francês em capítulo específico, sendo aplicado tanto para trabalhadores da iniciativa privada como a empregados públicos, de acordo com o artigo L 1151-1 do referido código²³.

De acordo com o artigo L 1152-2 do Código do Trabalho francês, nenhum empregado poderá ser punido, despedido ou ser objeto de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, qualificação profissional, promoção ou renovação de contrato por ter sofrido ou por ter-se recusado a sofrer atos repetidos de assédio moral ou por ter testemunhado ou relatado tais fatos. O artigo L 1152-3 traz a nulidade da ruptura do contrato e dos atos praticados em violação ao artigo supracitado, sendo passível de sanção disciplinar todo o empregado que praticá-los, conforme o artigo L 1152-5 do CTF²⁴.

Os franceses possuem também sanções na esfera penal para a prática do assédio moral, sendo os atos considerados crime, de acordo com o artigo L 1155-2 do CTF, punível com pena de prisão de 1 (um) ano e multa de 3750 (três mil setecentos e cinquenta) euros.

2.3.2 PORTUGAL

Em Portugal o assédio moral também é regulado por lei, sendo considerado uma discriminação contra o trabalhador ou o candidato a emprego, conforme o artigo 24, item 1, do Código do Trabalho português²⁵.

A definição de assédio no código português pode ser encontrada no artigo 29 do CTP²⁶, qual seja “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” Aplica-se a regra do artigo 25, item 5, do CTP, no qual “Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores

²³ Disponível em: < [http://tradutor.sensagent.com/Code%20du%20travail%20\(France\)/fr-fr/](http://tradutor.sensagent.com/Code%20du%20travail%20(France)/fr-fr/)> Acesso em: janeiro de 2014.

²⁴ Disponível em: < [http://tradutor.sensagent.com/Code%20du%20travail%20\(France\)/fr-fr/](http://tradutor.sensagent.com/Code%20du%20travail%20(France)/fr-fr/)> Acesso em: janeiro de 2014.

²⁵ Disponível em: < http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html> Acesso em: janeiro de 2014.

²⁶ Disponível em: < http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html> Acesso em: janeiro de 2014.

em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.”²⁷

Se restar comprovada a prática discriminatória do assédio moral, no direito português a vítima do ato lesivo faz jus a uma indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do artigo 28 do CTP²⁸.

²⁷ Disponível em: < http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html > Acesso em: janeiro de 2014.

²⁸ Disponível em: < http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html > Acesso em: janeiro de 2014.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

3.1 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil está ligada à ideia de não prejudicar o outro, sendo definida, segundo Silvio Rodrigues, como “a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam”²⁹.

Deste modo, é uma relação jurídica que se estabelece em razão da existência do dano, sendo inserida no Direito das Obrigações e gerando obrigação de reparar aquele dano.

A prática do assédio moral ocasiona danos à vítima, como já constatado nos capítulos anteriores, esses danos podem ser extrapatrimoniais (morais) ou patrimoniais (materiais). Assim, devem ser tratados no âmbito da responsabilidade civil, pois o dano é elemento desta e também pressuposto para a ocorrência da reparação.

No Código Civil o artigo 927 fundamenta a responsabilidade civil:

“Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187, CC), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos específicos em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Assim, dispõe o artigo supra a reparação por ato ilícito e em seu parágrafo único a reparação por ato lícito, fundado no risco.

²⁹ SANTOS, Pablo. Responsabilidade Civil: origem e pressupostos gerais. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11875> Acesso em: janeiro de 2014.

Ainda não há consenso entre os doutrinadores brasileiros sobre os pressupostos da responsabilidade civil, destarte para que um dano seja indenizado, segundo Cláudio Castro³⁰, é necessário que:

- ocorra diminuição ou destruição de um bem jurídico;
- que o dano possa ser provado, ou seja, que seja real e efetivo;
- exista relação de causalidade entre a ofensa e o prejuízo causado; e
- a vítima tenha legitimidade para pleitear a indenização.

Ressalta ainda o autor que é imprescindível que não ocorra nenhuma causa excludente de responsabilidade, como a culpa exclusiva da vítima.

A reparação ideal dos danos seria a *in natura* ou também chamada de reparação específica, que é aquela que visa restaurar as coisas ao *status quo ante*, como se o dano inexistisse. Essa reparação deve ser privilegiada em favor da reparação pecuniária, entretanto, há grande dificuldade de reparar *in natura* o dano moral ou extrapatrimonial, pois em regra este, por sua natureza, não comporta a reparação integral específica.

Em inúmeros casos a reparação *in natura* (exemplos: carta de referência, retratação pública) virá acompanhada do ressarcimento pecuniário para obter a reparação integral do prejuízo.

No assédio moral o mais corriqueiro é a ocorrência do dano moral, porém, como anteriormente explicitado no presente trabalho, pode acarretar também o dano material, sendo este último reparado em dinheiro sem grande dificuldade.

No dano patrimonial é possível a indenização na exata medida do prejuízo experimentado, pois se tem com exatidão o valor do dano e assim com a mesma exatidão cumpre-se o objetivo de restabelecer o patrimônio lesado em pecúnia.

Já no dano extrapatrimonial, a indenização possui finalidade compensatória ou satisfativa, pois atuaria como forma de aliviar o sofrimento do ofendido, o dinheiro seria para que a vítima pudesse procurar satisfações substitutivas e não é o preço da dor ou o preço do dano à personalidade, porque esses sofrimentos são de valores imensuráveis.

Assim sendo, no dano moral e no assédio moral laboral não se consegue obter a reparação integral do dano sofrido exatamente por este não possuir valor pré-definido.

³⁰ CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, LTr, 2012. p. 145.

3.2 INDENIZAÇÕES CABÍVEIS NO ASSÉDIO MORAL

Um mesmo fato poderá gerar tanto dano moral quanto dano material, e nesta hipótese as duas indenizações serão cabíveis e já encontra-se pacificada pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Em consonância com esta posição, verificamos a súmula de número 37 do referido tribunal.

“São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundas do mesmo fato.”

Se de um mesmo fato, decorrer dano que seja moral e outro que seja material, como a coexistência de ambos é perfeitamente possível, também as indenizações decorrentes de cada um são devidas, podendo haver assim a cumulação das reparações.

A cumulação de dano moral com outro também é permitida pela Corte Superior, como explícito na súmula 387 do STJ:

“É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”

Assim, permite-se que indenizações por um dano moral à honra e um dano à integridade física possam ser cumuladas, mesmo que advindas de um único fato.

A ocorrência do assédio moral não dá ensejo necessariamente ao dano material e a consequente indenização por este, isto porque, esse dano não é requisito essencial do *mobbing*.

O Código Civil em seus artigos 402, 403 e 950 dispõe sobre o dano patrimonial. Observe-se:

Art. 402. “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.”

Art. 403. “Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.”

Art. 950. “Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a

capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.”

Desta forma, se for averiguado o acontecimento do dano patrimonial este poderá ser avaliado tanto no que tange aos lucros cessantes quanto aos danos emergentes. O primeiro seria a perda de uma chance ou oportunidade que a vítima deixou de obter por causa do evento danoso; já o segundo é caracterizado pelo que o lesado efetivamente perdeu, como gastos médicos e farmacêuticos com o tratamento de eventuais consequências psicofísicas e perícia médica.

Em ambas lesões a indenização tem caráter ressarcitório de restaurar o patrimônio do trabalhador ao estado que estaria antes se não houvesse acontecido a conduta lesiva.

Na ocorrência do dano moral no assédio moral laboral há afetação ao direito da personalidade da vítima, no qual a sua reparação compensatória é de difícil mensuração, como citado anteriormente.

3.3 QUANTIFICAÇÃO DO DANO SOFRIDO

As dificuldades advindas da definição de critérios de valoração do dano moral sofrido são evidentes, porque não há equivalência entre a indenização e o prejuízo moral causado, por isso o ressarcimento se dá por mera compensação. Esse problema da quantificação do dano moral é o mesmo ocorrido no assédio moral laboral.

Muitos acreditam que um sistema tarifado seria boa resolução do problema. Reginaldo Felker nos traz exemplo histórico:

“Registra a Historia do Direito Romano que em determinada época fixava-se em 25 asses a indenização por dano moral. Daí que um rico cidadão saia à rua acompanhado por um escravo. Quando não gostava de uma pessoa, dava-lhe um tapa e determinava ao escravo que pagasse os 25 asses ao ofendido. E assim seguia seu caminho distribuindo tabefes, de imediato indenizados.³¹”

³¹ Felker, R. In CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre...* São Paulo, LTr, 2012. p. 150.

Destarte, um dos argumentos mais utilizados é de que se a vítima pudesse exigir a indenização que lhe aprouvesse e o juiz estivesse autorizado a fixar a indenização que entendesse sem qualquer condicionamento, estaria assim implantado sistema lotérico judicial.

Com o objetivo de justificar a instituição do sistema tarifado, Humberto Theodoro Júnior assim se posiciona:

“Evitar-se o excesso de subjetivismo dos julgadores que, fatalmente, levaria à ruína o princípio constitucional da isonomia, o melhor caminho, de *lege ferenda*, seria dispor-se em lei acerca dos parâmetros e tarifas, sempre flexíveis para que as peculiaridades do caso concreto pudessem ser valorizadas pela sentença (...) enquanto isso não ocorrer, a sociedade ficará intranquila e submetida aos humores e tendências pessoais de cada juiz.”³²

Entretanto, pode ser tida como inconstitucional essa eventual tarifação pela lei do dano moral, pois pode vir a inutilizar o sentido reparatório contido na Constituição Federal. Como fundamento pra tal argumento tem-se o julgamento realizado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) da tarifação prevista na Lei de Imprensa que não foi recepcionada pela Carta Magna de 1988, pois estabelecia limitações abstratas ao direito de reparação, colocando como uma tabela para a quantificação de cada dano, sem a análise do caso concreto³³. Deste modo, qualquer lei com o mesmo sentido pode ser reputada inconstitucional.

Um sistema que foi utilizado em Recurso Ordinário julgado pelo TRT da 2ª Região, foi o sistema tarifado trabalhista, no qual para apurar o quanto da indenização utilizou se, por analogia, do critério previsto nos artigos 478 e 493 a 496 da CLT, esses levam em conta o valor salarial e o tempo de serviço do trabalhador.

Porém, este sistema nem de longe é o melhor a se pensar, visto que não é justo, pois uma vítima que sofra grave assédio moral com consequências altamente lesivas aos direitos da personalidade do trabalhador pode vir a receber indenização ínfima se possuir baixo salario combinado com pouco tempo de serviço prestada.

³² JÚNIOR, H. In CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre...* São Paulo, LTr, 2012. p. 150.

³³ CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, LTr, 2012. p. 151

Deste modo, não se pode priorizar vítima de assédio moral em detrimento a outra, somente porque a primeira possui cargo maior que a segunda, sem levar em conta o que realmente justifica a indenização, ou seja, dano sofrido pelo trabalhador, assim esse sistema seria verdadeira injustiça realizada.

Por essas razões, predomina na doutrina a opção pelo sistema aberto, tendo em vista a impossibilidade de estabelecer quantia exata, esse sistema possibilita ao juiz a fixação da indenização de forma subjetiva, utilizando-se de sua discricionariedade com bom-senso e cautela.

3.4 IMPUTAÇÃO DA RESPONSABILIDADE AO EMPREGADOR

A indenização advinda do assédio moral sempre decorrerá da inobservância dos direitos da personalidade. A princípio a responsabilidade seria extracontratual, decorrente dos artigos 186, 927, 118 e 928 a 954 do CC, pois a fonte desta é a inobservância da lei e a lesão a direito. Entretanto, tanto na responsabilidade extracontratual quanto na contratual ocorre a violação de um dever jurídico. A diferença entre esses dois tipos de responsabilidade está na sede desse dever, se o dever jurídico estiver previsto no contrato a responsabilidade será contratual, já se não a responsabilidade será extracontratual.

Há um dever de seguridade e proteção à saúde do trabalhador a cargo do empregador (arts. 7º, 196, 200, VIII c/c 225, todos da CF, entre outros) e este dever integra o contrato de trabalho, assim sendo, a natureza da reparação é contratual³⁴.

O contrato de trabalho incorpora o padrão normativo dos direitos fundamentais, centrados que são na dignidade humana, assim, a empresa deve não somente respeitar tais bens, como também lhe é exigido prevenir ou minimizar os efeitos de condutas do assédio moral no ambiente de trabalho, tomando medidas de prevenção de riscos laborais.

Portanto, afirma o autor Cláudio de Castro³⁵ que qualquer lesão a direito personalíssimo ao trabalhador, incluindo-se as práticas como o *mobbing*, é contratual, porquanto inexistente aspecto da tutela da pessoa que reste fora do contrato de trabalho. Acrescenta Castro, que o empregador responde contratualmente por violação do dever

³⁴ CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, LTr, 2012. p. 160.

³⁵ CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre...* São Paulo, LTr, 2012. p. 160.

jurídico de seguridade e proteção à saúde, não só na hipótese de ser ele próprio, pessoa física, o autor material do assédio moral, como assim continuará a responder, quando se demonstre que a conduta ilícita proveio de terceiros no contexto laboral. Deste modo, o fato de um terceiro, vinculado ou não à hierarquia da empresa, intervir no cumprimento do contrato de trabalho não libera a parte de suas obrigações, ou seja, não converte a obrigação contratual em extracontratual.

Portanto, a responsabilidade de reparação do dano moral sofrido pela vítima do assédio moral, é do empregador, tanto no caso dele ser o assediador quanto no caso de um terceiro, pois é seu dever resguardar a seguridade e proteção à saúde do trabalhador.

4 ASSÉDIO MORAL NAS TERCEIRIZADAS

4.1 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Antes mesmo de tratar da responsabilidade do empregador nas empresas terceirizadas, veremos em síntese o que é a terceirização. Assim sendo, segundo Mauricio Godinho Delgado:

“Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.³⁶”

Portanto, a responsabilidade com as obrigações trabalhista nesta relação tripla entre o prestador de serviços, o empregador terceirizante e o tomador de serviços fica a cargo do empregador, ou seja, aquele que contrata o prestador. Portanto, todos os encargos trabalhistas da relação contratual são pagos pelo empregador.

Diante desta visão, tem-se na ocorrência do assédio moral no ambiente laboral de terceirizada a responsabilidade da indenização será do empregador, pois este arca com as obrigações contratuais.

³⁶ DELGADO, Maurício. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo. LTr, 2012. p. 435.

4.2 RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA COMO TOMADORA DE SERVIÇO E A APLICAÇÃO DA SÚMULA 331 DO TST

A Administração Pública pode realizar contrato de terceirização com uma empresa, tornando-se a tomadora de serviços. A terceirização deve ser lícita, esta hoje é a que atende ao texto assentado na Súmula 331, TST.

“I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).”

Em primeiro lugar é permitido a contratação de serviço temporário em situações empresariais que autorizem tal ato. Essas situações são as especificadas pela Lei 6019/74, e trata de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou se trata de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa.

“III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.”

Em segundo lugar, as atividades de vigilância, regidas pela Lei 7102/83, assim, qualquer segmento do mercado, inclusive pessoas naturais, que contratem serviços de vigilância mediante empresas especializadas, poderão valer-se do instrumento jurídico da terceirização.

Em terceiro lugar nas situações passíveis de contratação de terceirizada lícita esta as atividades de conservação e limpeza, essa pratica foi uma das primeiras a ser terceirizadas no Brasil.

Em quarto lugar, seria o grupo que envolve os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Aqui não há atividades expressamente discriminadas, mas que são caracterizadas pelas circunstancias de serem atividades que não se ajustam ao

núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços, ou seja, que não são as atividades-fim do tomador. Godinho Delgado define atividade-meio como:

“São aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços³⁷.”

Essas são as formas para a contratação de um serviço terceirizado de forma lícita, qualquer outra maneira de terceirização será ilícita e poderá acarretar na eliminação do vínculo original com o empregador aparente (entidade terceirizante) e formar o vínculo justrabalhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços.

No tocante a Administração Pública direta, indireta e fundacional não poderá haver o reconhecimento de vínculos empregatícios, mesmo que a terceirização seja caracterizada como ilícita, como pode ser observado no item II da súmula 331 do TST.

“II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).”

Essa vedação ocorre porque a Constituição Federal colocou a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos como requisito essencial para a investidura em cargo ou emprego público e se fosse reconhecido o vínculo empregatício com a Administração Pública esse requisito não teria sido cumprido e assim seria inconstitucional tal relação.

Porém, em uma terceirização lícita realizada com a Administração Pública não está esta excluída da responsabilidade subsidiária. Essa responsabilização subsidiária de Entidades Estatais Terceirizantes se deve aos créditos trabalhistas resultantes de contratos de terceirização que não foram adimplidos pelo empregador direto. Assim, a Administração Pública tem também uma responsabilidade quanto a esses créditos.

³⁷ DELGADO, Maurício. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo. LTr, 2012. p. 450

A ideia de irresponsabilidade estatal não tem nenhuma correspondência ao Estado Democrático de Direito, tão bem trazido na Carta Magna, fundado na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e na valorização social do trabalho (art. 1º, III, CF), que tem como objetivos fundamentais construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, I, II e II, CF), destinando se também a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a justiça, não há espaço para fórmulas de diminuição da responsabilidade das entidades estatais.

Se a entidade estatal que pratique terceirização com empresa inidônea comete culpa *in elegendo*, mas ainda que essa culpa não seja admitida, incide na dimensão da culpa *in vigilando*, deste modo, passa o ente estatal a responder pelas verbas trabalhistas devidas pelo empregador terceirizante no período de efetiva terceirização.

Em 2011 a súmula 331 do TST sofreu uma nova redação, de maneira a adequar seu texto à decisão do STF na ADC 16, em que se examinou a constitucionalidade do preceito expresso no § 1º do art. 71 da Lei n. 8666/93 (Lei das Licitações) e o declarou constitucional. Este artigo nos traz que a inadimplência do contrato com referências as dívidas trabalhistas e de outra natureza não transfere à administração Pública a responsabilidade por seu pagamento.

A redação do item IV da referida súmula ficou direcionado para as entidades privadas e um novo texto foi criado no item V para as entidades estatais:

“IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.”

“V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.”

A interpretação em conformidade com a Constituição do citado art. 71, § 1º da Lei de Licitações nos conduz à conclusão de que seu objetivo não é a eliminação da responsabilidade subsidiária da entidade estatal tomadora de serviços, apenas deixa evidente e a se direciona sobre a essência da responsabilidade original oriunda do empregador terceirizante, para assim preservar o direito de regresso do tomador de serviços estatal.

O STF ao declarar constitucional o artigo citado da Lei de Licitações considerou necessário a verificação da culpa *in vigilando* do Estado referente ao cumprimento trabalhista dos contratos de terceirização que este celebra. Desta forma, a responsabilidade derivaria da inadimplência fiscalizatória da entidade estatal como tomadora de serviços sobre a empresa terceirizante que não arcou com suas obrigações.

Assim, o novo texto da súmula 331, V do TST vem eliminando a ideia de responsabilidade objetiva trazida no artigo 37, IV, CF e também de responsabilidade subjetiva por culpa *in elegendo*. Entretanto, preserva a responsabilidade subjetiva por culpa *in vigilando*. Posicionamento observado na ementa do RO abaixo, julgado pelo TRT da 3ª Região.

0001877-10.2011.5.03.0089 RO (01877-2011-089-03-00-8 RO)

Data de	21/11/2012
Publicação:	
Órgão Julgador:	Primeira Turma
Relator:	Convocado Eduardo Aurelio P. Ferri
Revisor:	Convocada Erica Aparecida Pires Bessa

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA IN VIGILANDO. Detectada a culpa da Administração Pública, assim caracterizada pela sua omissão e/ou negligência quanto ao dever de fiscalizar a fiel execução e cumprimento do contrato de prestação de serviço (culpa *in vigilando*), será lícito imputar-lhe o dever de indenizar os trabalhadores que tiveram seus direitos trabalhistas não-adimplidos pela contratada.

4.3 A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é abominado pela doutrina e jurisprudência brasileira, pode se observar a busca do judiciário em indenizar as vítimas desse terror psicológico juntamente com o objetivo de punir o agressor. A questão é se faz muito além do explicitado na sociedade, é o mal diretamente ligado ao físico e psicológico do trabalhador, não afetando somente seu âmbito laboral, mas todos os aspectos e área de sua vida.

Como anteriormente ressaltado, os males trazidos e fecundados ao empregado diretamente, através de condutas repetitivas de humilhações, agressões orais, perseguições, entre outras; são tão sérios e perversos que muitas vezes não há total recuperação da vítima, podendo as lesões até configurarem doenças do trabalho. Assim, o assédio em si não é uma doença do trabalho, mas um conjunto de ações que pode gerar doenças físicas ou psíquicas que podem ser consideradas como doenças do trabalho, em existindo o nexu causal entre a conduta de um preposto do empregador e a doença eclodida.

Processo:	7. <u>0001636-</u> <u>51.2012.5.03.0008 RO</u> (01636-2012-008-03-00-5 RO)
Órgão Julgador:	Quinta Turma
Relator:	Convocado Milton V.Thibau de Almeida
Revisor:	Paulo Roberto Sifuentes Costa
Vara de Origem:	8a. Vara do Trab.de Belo Horizonte
Publicação:	16/09/2013
Divulgação:	13/09/2013. DEJT. Página 149. Boletim: Não.
Tema:	ASSÉDIO MORAL – CARACTERIZAÇÃO

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL. A prova dos autos comprova que ao contrário do que alega a reclamada recorrente, a reclamante era tratada de forma ofensiva, o que a levou por vezes a chorar no local de trabalho, ficando particularmente abalada pelo tratamento agressivo e humilhante imposto por sua supervisora. Destarte, a reclamante recebia tratamento diferenciado, incompatível com o tratamento que se espera de um superior hierárquico no ambiente laboral, restando configurado o assédio moral, sendo a reclamada, por conseguinte, responsável pela conduta ilícita de seu preposto (artigo 932, III, do Código Civil)³⁸.

No julgado acima obtém-se a caracterização de assédio moral, com condutas repetitivas, pois que houve a prática de atos verdadeiramente abusivos, que se repetiram ao longo do tempo e que se dirigiram de forma discriminatória à empregada. O alvo das humilhações e agressões era a trabalhadora, de forma a que diversas vezes levou-a chorar no âmbito laboral, ficando particularmente abalada pelo tratamento agressivo e humilhante imposto por sua supervisora.

Como a reclamante recebia tratamento diferenciado, incompatível com o tratamento que se espera de um superior hierárquico no ambiente laboral, restou por configurado o assédio moral, sendo a reclamada, por conseguinte, responsável pela conduta ilícita de seu preposto (artigo 932, III, do Código Civil).

Deste modo, pode ser observado a responsabilidade do empregador com os atos de seus empregados, sendo dever da primeira assegurar que nenhum de seus contratados cause dano a outrem. É dever também do empregador resguardar pela saúde física e psíquica de seus empregados. Entretanto, é notável que a empresa reclamada não conseguiu cumprir com seus deveres e assim é responsabilizada pelo comportamento ilícito de sua empregada com a ocorrência do *mobbing* configurado.

³⁸ BRASIL, Tribunal Regional da 3ª Região. RO 0001636-51.2012.5.03.0008 . Recorrente: BEATRIZ MARIA MOREIRA DE JESUS (1) ASSOCIACAO MARIO PENNA (2) RECORRIDO(S): OS MESMOS. Relator: Milton V. Thibau de Almeida. Belo Horizonte. 10 de setembro de 2013. Disponível em: www.tst13.jus.br. Acesso em: janeiro de 2014.

O valor da indenização pelo dano sofrido possui a finalidade dúplice de propiciar um lenitivo adequado à vítima e, ao mesmo tempo, impor sanção pedagógica capaz de coibir a repetição da conduta ilícita. Na indenização se tem as formas para amenizar de alguma forma o sofrimento, mesmo que singelo, já que o *status quo* se torna inviável e tanto de diminuir como, na talvez utópica visão, de acabar com a ocorrência deste mal atacante da dignidade da pessoa humana.

Esse psicoterror pode ocorrer em qualquer ambiente laboral, desde os que contam com incontáveis funcionários até os com escassa mão de obra. Assim, nenhum ambiente de trabalho está afastado da ocorrência do assédio moral em seu meio, mesmo com o cuidado e supervisão do empregador para propiciar um meio ambiente laboral equilibrado esta prática pode ser configurada, porém com menores ocorrências.

Sendo assim, o assédio moral laboral pode vim a ocorrer em empresa terceirizada, não importando se esta advém de terceirização lícita ou ilícita. Importante observar que este *mobbing* pode ser praticado tanto por profissionais do mesmo quadro de funcionários da terceirizada como também pode advir de um profissional terceirizado ser assediado moralmente por um empregado da tomadora de serviços, vice-versa.

Adentremos mais a fundo em nosso tema proposto. O terror psicológico poderá ocorrer em empresa terceirizada pela Administração Pública, direta ou indireta, como aprioristicamente trazido, neste caso também não importa a licitude da terceirização.

Porém, há um sofrimento quanto as consequências da escassa normatização no campo dos serviços terceirizados que afeta a todos: os trabalhadores, inúmeras vezes são vítimas das fraudes por parte de prestadoras de serviço inidôneas; já se as prestadoras de serviços são idôneas, estas sofrem pelas consequências à imagem negativa da sua atividade e ainda pela concorrência predatória; as tomadoras de serviços de boa fé, pela indefinição e insegurança jurídica; e por fim, o próprio Estado, vítima não só como tomador de serviços, mas também como arrecadador do que lhe é devido por contribuições fiscais e previdenciárias. Some-se a isto a questão grave relativa à saúde e à segurança na prestação de serviços terceirizados.

Atenta se às consequências drásticas para o trabalhador, em muitas ocasiões as empresas terceirizadas não cumprem com suas obrigações trabalhistas, pois não possuem condições financeiras para arcarem com seus deveres inerentes ao contrato de

trabalho, seja por má administração ou por desvio de valores; em outras possuem apenas uma sala para a contratação de empregados para trabalharem nas tomadoras de serviços e quando esses vão a procura de seus direitos, devida a inadimplência ocorrida em seu contrato, se deparam somente com uma sala vazia e nunca mais conseguem localizar a empresa terceirizada, ficando assim o trabalhador no prejuízo.

Diante disto, busca-se a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços para que com o inadimplemento ou insuficiência da terceirizada possa aquela arcar os deveres, adimplindo assim os trabalhadores. Consta-se que não são poucos os casos em que os empregados tem que buscar o recebimento de seus direitos com o tomador de serviços, visto que em 2008 no Colendo Tribunal Superior do Trabalho existiam 9.259 processos com esta finalidade, pois não conseguiram receber da prestadora se serviços.³⁹

Conforme verifica se a responsabilidade da Administração Pública frente aos contratos de terceirização é subsidiária no tocante ao inadimplemento dos direitos trabalhistas dos empregados contratados, pois verifica se a culpa *in vigilando*.

Processo:	□ 2. <u>0002193-</u> <u>48.2012.5.03.0134</u> RO (02193-2012-134-03-00-4 RO)
Órgão	Oitava Turma
Julgador:	
Relator:	Denise Alves Horta
Revisor:	Sercio da Silva Pecanha
Vara de	5a. Vara do Trabalho de
Origem:	Uberlandia
Publicação:	14/11/2013

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - ENTE

³⁹Disponível em: http://www.conjur.com.br/2008-out-2/inadmissivel_falta_norma_campo_terceirizacao. Acesso em: janeiro de 2014.

PÚBLICO. Impõe-se a responsabilização subsidiária da Administração Pública, tomadora dos serviços, pelos créditos devidos ao trabalhador, quando evidenciado, pela análise do caso concreto, que o ente público manteve comportamento omissivo, irregular ou insatisfatório na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais assumidas pela empresa prestadora de serviços por ele contratada, considerando o disposto nos artigos 58, III, e 67 da Lei 8.666/93. Nessa hipótese, o ente público incorre em culpa "in vigilando", pelo que a sua responsabilidade tem assento nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Respalda esse entendimento o disposto no item V da súmula 331 do TST⁴⁰.

O julgado supra traz a caracterização do responsabilidade subsidiária da Administração Pública através da culpa *in vigilando*, pois que aquela não fiscalizou o cumprimento das obrigações contratuais que a prestadora de serviços assumiu com seus empregados.

Como também nítido no caso analisado a aplicação do item V da súmula 331 do TST se faz total pertinente, visto que este traz a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, direta ou indireta, nos casos do inadimplemento do empregador quanto às obrigações contratuais, inserindo a conduta culposa daquela na falta de fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços.

No mesmo sentido se tem o Recurso Ordinário abaixo:

Processo:	14. 0000564- <u>48.2011.5.03.0013</u> RO (00564-2011-013-03-00-3 RO)
Órgão	Segunda Turma
Julgador:	
Relator:	Jales Valadao Cardoso

⁴⁰ Brasil, Tribunal Regional da 3ª região. RO 0002193-48.2012.5.03.0134 . Recorrente: 1) MGM – Minas Gerais Administração e Serviços S.A. 2) Camila Helena Silva. Recorridas: 1) as mesmas 2) Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia de Minas Gerais. Relator: Denise Alves Horta. Belo Horizonte. 10 de setembro de 2013. Disponível em: www.tst13.jus.br. acesso em: janeiro de 2014.

Revisor: Sebastiao Geraldo de Oliveira
Vara de 13a. Vara do Trab.de Belo Horizonte
Origem: Horizonte
Publicação: 03/02/2012

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, pelo empregador, atrai a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, inclusive em relação aos órgãos da administração direta, pela culpa "in vigilando", na falta de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas, previstas no contrato administrativo e na legislação de regência, segundo o entendimento do item V da Súmula 331 do Colendo TST.⁴¹

Portanto, fica evidente a responsabilidade subsidiária do Ente Público no caso de culpa *in vigilando* e a aplicação da súmula 331, V do TST. O item VI da referida súmula também tem pertinente aplicação, ao passo que traz a abrangência de todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral no caso da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

Ressalta-se que a responsabilidade subsidiária enseja a oportunidade do benefício de ordem, ou seja, nomear bens livres e desembaraçados da devedora principal, ou de pessoas responsáveis na forma da constituição da pessoa jurídica, situados no mesmo município e suficientes para quitar o débito, pelas regras do parágrafo único artigo 827 do Código Civil, artigo 595 CPC e parágrafo 3º artigo 4º da Lei nº 6.830/80, esta última de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, na fase de execução, pela regra do artigo 889 CLT.

Com todo o exposto, em se tratando de um assédio moral ocorrido na terceirização com a Administração Pública, e esta incorrendo em culpa *in vigilando*, faltando com a fiscalização quanto ao cumprimento das obrigações legais e contratuais

⁴¹ Brasil, Tribunal Regional da 3ª região. RO 00564-2011-013-03-00-3- . Recorrente: 1) Município de Belo Horizonte, 2) Edivaldo Lisboa dos Santos. Recorridos: 1) os mesmos e 2) Adservis Multiperfil LTDA. Relator: Jales Valadão Cardoso. Belo Horizonte. 31 de janeiro de 2012 . Disponível em: www.tst13.jus.br. acesso em: janeiro de 2014.

da prestadora de serviços, pode se aplicar os itens V e VI da súmula 331 do TST, desta forma, com inadimplemento da obrigação pelo empregador, o trabalhador pode pleitear a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços.

A aplicação da supracitada súmula conjuntamente com a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços faz se necessário também devido a falta de normatização do assédio moral no ordenamento brasileiro, assim, visa se a maior garantia e proteção do cumprimento e adimplemento dos direitos do trabalhador.

Ora se foi a tomadora de serviços que se beneficiou da mão de obra do trabalhador e ocorreu em culpa *in vigilando*, mais que justificável, cabível e justo ela arcar com o adimplemento da indenização devida à vítima do assédio moral, pois além do terror psicológico sofrido não pode o trabalhador ficar sem o direito a sua indenização, mesmo que esta não retire o sofrimento e males causados.

Portanto, conforme demonstrado ao longo de todo trabalho, a vítima do psicoterror merece todo amparo legal que pode ser dado a ela, na tentativa de dirimir o mal e seus efeitos, deste modo, traz se a condenação subsidiária da Administração Pública, no assédio moral nas terceirizadas, como mais um argumento ao combate do *mobbing*, dando maior eficácia ao princípio da proteção ao trabalhador, tentando ao máximo minimizar maiores transtornos e decepções do que as já ocorridas.

Logo, para alcançar maior proteção e amparo ao trabalhador necessário se faz a aplicação da Súmula 331 do TST em seus itens V e IV, assim, configurando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública para adimplir a indenização devida à vítima de assédio moral acontecido enquanto este último prestava serviços àquela através de uma empresa terceirizada, que não cumpriu com sua devida obrigação, independentemente se lícita ou ilícita essa terceirização. Sendo devida essa responsabilização por culpa *in vigilando* da Administração Pública.

4.3 POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO QUANTO À VERIFICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NAS TERCEIRIZADAS.

Verifica se a vasta jurisprudência a cerca da aplicação da súmula 331, V do TST para efetivar a responsabilização da Administração Pública face o inadimplemento do empregador original. Observe-se as partes de ótimo julgamento de RO a esse respeito.

“Processo:	□ 2. 0000060-48.2012.5.03.0129 RO (00060-2012-129-03-00-8 RO)
Órgão Julgador:	Nona Turma
Relator:	Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar
Revisor:	Maria Stela Alvares da S.Campos
Vara de Origem:	2a. Vara do Trabalho de Pouso Alegre
Publicação:	18/12/2013

“(…) RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

(…) Veja-se que o item V incluído na Súmula 331 do TST não colide com o julgamento proferido pelo STF na ADC 16, mas com ele se harmoniza. **É que o STF não excluiu a possibilidade de responsabilização subsidiária do ente público**, mas apenas impediu que esta responsabilização fosse calcada no mero inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do prestador de serviços, sob pena de se negar vigência, ainda que implicitamente, ao art. 71, §1º, da Lei 8.666/93.

Porém, embora não se possa responsabilizar o Órgão Público ante o mero inadimplemento da empresa prestadora dos serviços, ele pode sim, ser responsabilizado quando é ele quem descumpra sua obrigação legal, como determinada pelo artigo 67, da Lei 8.666, quando diz que a execução do contrato deve ser fiscalizada por um representante da Administração, especialmente designado para tal mister.

(…) De fato, a se admitir que o ente público jamais pudesse ser responsabilizado na terceirização de serviços, estar-se-ia cometendo o retrocesso nefasto de se consagrar a irresponsabilidade absoluta do Estado, teoria há muito rechaçada pela jurisprudência pátria.

Neste sentido, repise-se, não se trata de afastar a aplicação do art. 71, §1º, da Lei 8.666/93, não havendo falar em negativa de vigência do citado artigo, sendo certo que o entendimento adotado decorre da interpretação dos comandos legais em consonância com os princípios que regem o Direito do Trabalho.

No caso em apreço, não logrou a recorrente demonstrar que exigia da empresa contratada a comprovação de regularidade no cumprimento das obrigações trabalhistas, ônus que lhe competia, **impondo-se reconhecer a sua responsabilidade subsidiária pelas verbas deferidas, na esteira do item V da Súmula 331 do TST.**” (GRIFO NOSSO)

Refere-se o julgado ao reconhecimento da responsabilidade subsidiária da Administração Pública no inadimplemento pela primeira ré, a empresa terceirizada, dos direitos trabalhistas, enfocando assim a aplicação do item V da súmula 331 do TST e afirmando que tal posicionamento encontra-se em consonância no disposto no art. 71, §1º da Lei de Licitações, pois não seria o mero inadimplemento que acarretou a responsabilidade do ente estatal, mas a falta de fiscalização agindo assim em culpa *in vigilando*.

No julgamento do RO abaixo verifica-se terceirização ilícita frente ao ente da Administração Pública Indireta (Caixa Econômica Federal), pois que o reclamante exercia atividade-fim da tomadora de serviços. Foi reconhecida a responsabilidade subsidiária do ente estatal. Passa se a análise do julgado no que tange o assédio moral.

Processo:	<input type="checkbox"/> 7. 0002040- 23.2012.5.03.0002 RO (02040- 2012-002-03-00-4 RO)
Órgão Julgador:	Oitava Turma
Relator:	Convocada Ana Maria Amorim Reboucas
Revisor:	Sercio da Silva Pecanha
Vara de Origem:	2a. Vara do Trab.de Belo Horizonte
Publicação:	08/11/2013

“Assédio moral

(...) Assim, é patente a **lesão à dignidade do trabalhador** que é vigiado constantemente e, quando é liberado para atender às necessidades fisiológicas, ainda precisa se preocupar com o supervisor apressando-o e lembrando-lhe que é necessário cumprir metas e acelerar o trabalho para não prejudicar o atendimento.

A responsabilidade das reclamadas sobre a conduta dos supervisores é evidente, mormente porque este controle da frequência aos banheiros é feito por meio de câmeras existentes no local de prestação de serviços.

Ademais, a conduta visava beneficiar as empresas reclamadas, o que se torna mais evidente com a política de premiações para incentivar a menor interrupção do trabalho.

O assédio reportado é prática odiosa e que precisa ser prontamente coibida, não podendo ser admitida a atitude dos supervisores das reclamadas, que não só fixam horário, como limitam a frequência ao banheiro, além de constranger aqueles que se ausentam do posto de trabalho pela presença de superior destinado a apressar o trabalhador.

A conduta enseja condenação, pelo quê dou parcial provimento ao apelo do reclamante para deferir-lhe indenização por danos morais no importe de R\$5.000,00, valor este que se revela compatível com a capacidade econômica das rés e cumpri o papel de *punitive damages*, de modo a servir de incentivo para que as rés adotem postura condizente com a dignidade de seus empregados.” (GRIFO NOSSO)

No caso analisado, configurou-se o assédio moral realizado pelas reclamadas, ou seja, a tomadora de serviços e a empresa terceirizada. O “*mobbing*” foi condenado e conferiu uma indenização à vítima que será adimplida pelas duas rés, como demonstrado no julgado. Conforme explicitado, o julgado condenou a responsabilidade subsidiária do ente da Administração Pública Indireta, pela terceirização ilícita configurada, arcando assim, com a condenação de acordo com sua responsabilidade, o que inclui a indenização do assédio moral comprovado.

Fica demonstrado o cerne do presente trabalho com o apoio jurisprudencial, ainda pouco, porém há crescente esperança nos julgados existentes para uma maior proteção do trabalhador vítima de “*mobbing*”. Embora a vasta maioria dos julgados estejam caracterizados pela terceirização ilícita, fica o posicionamento de que mesmo na terceirização lícita, pode se caracterizar a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, como tomadora de serviços, na ocorrência do assédio moral.

CONCLUSÃO

O assédio moral é um mal que acontece no ambiente laboral, causando muitos males aos trabalhadores que são suas vítimas. Ocorre através da violência psicológica direcionada a um funcionário no ambiente de trabalho, de forma abusiva e reiterada, pelos superiores hierárquicos ou colegas, ferindo a dignidade ou a integridade física psíquica da pessoa, colocando seu emprego em perigo e degradando o seu ambiente laboral.

Somente por seu conceito verifica-se o mal causado à sua vítima, atinge diretamente os direitos da personalidade do trabalhador bem como sua dignidade humana, sendo causa de sofrimento, dor, abalo psicológico que gera grandes dificuldades e barreiras na vida daqueles que o sofrem. Ataca o equilíbrio mental da vítima e conseqüentemente pode afetar a saúde física do empregado.

Por estas razões, o assédio moral também conhecido como “mobbing”, é um ato ilícito, e em decorrência deste a sua vítima deve ser indenizada. A responsabilidade por esta indenização cabe ao empregador, mesmo se ele não seja o assediador, pois ele tem o dever de resguardar a seguridade e proteção à saúde do trabalhador.

Nesse sentido, o problema que orientou a pesquisa, foi o assédio moral acontecido nas empresas terceirizadas, especificamente nas contratadas pela Administração Pública.

Ressalte-se também, que não há legislação específica ao assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, o que acaba por desproteger ainda mais o trabalhador vítima deste terror psicológico.

Neste tocante, primeiramente a responsabilidade pela indenização do mal sofrido advém do empregador, ou seja, o prestador de serviços. Entretanto, muitas vezes essa obrigação não é adimplida e o empregado além de sofrer com os danos psicológicos fica sem nenhuma indenização. Nestes casos defende-se a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, especificamente do ente público, pois este foi um dos

beneficiários da mão de obra do trabalhador exposto ao assédio moral ocorrido na prestação de serviços pra ele.

Entretanto, para a caracterização da responsabilidade subsidiária da Administração Pública, esta terá que incorrer em culpa *in vigilando* ou culpa *in elegendo*. Assim, com a não fiscalização do ente público com o cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços, evidencia-se a culpa *in vigilando* e assim a consequente responsabilidade subsidiária.

Com esta caracterização e para sua fundamentação defende-se a aplicação da súmula 331, V, VI do TST, na qual concede a responsabilidade subsidiária a Administração Pública nos casos de inadimplemento das obrigações por parte do empregador e a esta responsabilidade todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Portanto, na ocorrência do assédio moral na empresa terceirizada pela Administração Pública, esta poderá ser responsabilizada subsidiariamente para o pagamento da indenização, conforme itens V e VI da súmula 331 do TST.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relações de Trabalho. 2.ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

BARROS, Alice *apud* SILVA, Jaqueline. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. 2006. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> Acesso em: janeiro de 2014.

BRASIL, Tribunal Regional da 13ª Região. RR-105600-84.2012.5.13.0007. Recorrente: REFRESCOS GUARARAPES LTDA. Recorrido BRENO OLINTO DE OLIVEIRA. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília. 07 de agosto de 2013. Disponível em: www.tst13.jus.br. Acesso em: janeiro de 2014.

BRASIL, Tribunal Regional da 3ª Região. RO 0001636-51.2012.5.03.0008 . Recorrente: BEATRIZ MARIA MOREIRA DE JESUS (1) ASSOCIACAO MARIO PENNA (2) RECORRIDO(S): OS MESMOS. Relator: Milton V. Thibau de Almeida. Belo Horizonte. 10 de setembro de 2013. Disponível em: www.tst13.jus.br. Acesso em: janeiro de 2014.

CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, L Tr, 2012.

DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo. LTr, 2012.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010

FERREIRA, H. *apud* SILVA, J. Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. 2006. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>> Acesso em: janeiro de 2014.

FERREIRA, Hádassa *apud* SOUTO, A. Assédio Moral nas relações de trabalho. 2012. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K219908.pdf> Acesso em: janeiro de 2014.

FILHO, Aloizio Apoliano Cardozo. Conceito, terminologia e elementos caracterizadores do assédio moral nas relações de trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2957, 6 ago. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19710>>. Acesso em: janeiro, 2014.

FREITAS; HELOANI; BARRETO *apud*, CASTRO, C. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, LTr, 2012.

JÚNIOR, H. In CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre...* São Paulo, LTr, 2012.

LORENZ, Konrad *apud* CASTRO, Cláudio. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, LTr, 2012.

PACHECO, M. *apud* CASTRO, C. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo, LTr, 2012.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: janeiro, 2014.

SANTOS, Pablo. Responsabilidade Civil: origem e pressupostos gerais. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11875> Acesso em: janeiro de 2014

VIEIRA, A. *Assédio Moral no ambiente de trabalho*. In: REIS, D.; MELLO, R.; COURA, S. (Coords) Trabalho e Justiça Social. São Paulo. LTr, 2013.