

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 6.757, DE 2010

(APENSADOS PL Nº 2.369, DE 2003, PL Nº 2.593, DE 2003, PL Nº 4.593, DE 2009, PL Nº 6.625, DE 2009, PL Nº 7.146, DE 2010 E PL Nº 3.760, DE 2012)

“Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a coação moral.”

Autor: SENADO FEDERAL

Relator: Deputado LAÉRCIO OLIVEIRA

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO ASSIS MELO

O Projeto de Lei do Senado Federal, submetido à revisão da Câmara dos Deputados, acrescenta a alínea *h* ao art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, definindo como justa causa a prática de coação moral, pelo empregador ou seus prepostos, contra o empregado, *“por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir a sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções”*.

Permite-se, portanto, que o empregado postule a rescisão indireta do contrato e permaneça ou não no serviço até a decisão final do processo. Caso a coação seja confirmada, há previsão de que o pagamento da indenização pela rescisão seja efetuado em dobro.

O nobre Deputado Paes Landim apresentou três

emendas a este projeto:

- **Emenda nº 01/2010, que** altera a definição da nova hipótese de justa causa para a prática, pelo empregador ou seus prepostos, de atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada;
- **Emenda nº 02/2010, que** altera o novo dispositivo, art. 484-A da CLT, a fim de estabelecer que somente na hipótese de o empregador não adotar medidas preventivas contra o abuso de poder, pode o juiz arbitrar indenização, de acordo com as peculiaridades de cada caso;
- **Emenda nº 03/2010, que modifica** a ementa do projeto, substituindo “coação moral” por “atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada”.

Foi determinada a apensação do PL nº 2.369, de 2004, e demais projetos a ele apensados, ao PL nº 6.757, de 2010, do Senado Federal.

Todos os projetos versam sobre o assédio ou a coação moral.

Com a devida vênia, reproduzimos o relatório já apresentado pelo Deputado Vicentinho:

“Projetos apensados:

*1. **PL nº 2.369, de 2003**, de autoria do nobre Deputado Mauro Passos, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, caracterizando-o como ilícito trabalhista.*

Nos termos do art. 1º do PL, o assédio pode ser praticado tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas, consistindo no constrangimento mediante atos repetitivos que degradam as relações de trabalho. A degradação pode ser deliberada ou não.

Para que fique configurado o assédio moral, tais atos devem atentar contra a dignidade do trabalhador ou

seus direitos; ou afetar sua higidez física ou mental; ou comprometer a sua carreira profissional.

A proposição garante indenização ao empregado assediado, que deve ser paga pelo empregador, ficando-lhe assegurado o direito de regresso contra o assediador.

O valor mínimo da indenização é de dez vezes o valor da remuneração do empregado, incluindo, portanto, não apenas o salário, mas todas as verbas pagas ao trabalhador com habitualidade. É devida em dobro no caso de reincidência.

Além dessa indenização, ainda é devido o ressarcimento de todas as despesas médicas, caso tenha ocorrido dano à saúde do empregado.

É responsabilidade do empregador a adoção de todas as medidas necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho, incluídas as medidas educativas e disciplinadoras.

Caso medidas preventivas não sejam adotadas e seja verificado o assédio, o empregador está sujeito a multa no valor de mil reais por empregado, elevada em dobro no caso de reincidência.

O empregado que vier assediar outro, mesmo após ter sido orientado em sentido contrário, está sujeito a sanção disciplinadora por parte do empregador.

O empregado-assediador está sujeito a suspensão e, não havendo alteração no seu comportamento, pode ser demitido em virtude da falta grave cometida.

Foram apresentadas duas emendas ao PL nº 2.369/2003, ambas de autoria do ilustre Deputado Paes Landim.

A **Emenda modificativa nº 1, de 2007**, altera a redação do § 2º do art. 4º do projeto referido, a fim de sujeitar o empregador que não adote medidas de prevenção ao assédio a pagamento de multa a ser arbitrada pelo juiz.

A **Emenda modificativa nº 2, de 2007**, altera a redação do § 1º do art. 3º do projeto citado, a fim de determinar que o juiz fixe o valor da indenização de acordo com a gravidade do fato e nível socioeconômico do autor.

2. **PL nº 2.593, de 2003**, de autoria da nobre Deputada Maria do Rosário, “altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor

sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho”.

Essa proposição caracteriza o assédio moral como falta grave do empregador, justificando, portanto, a rescisão do contrato pelo empregado.

O assédio moral é definido na alínea h do art. 483 da CLT como prática do empregador ou de seus prepostos que, mediante gesto ou palavra, venha a atingir a autoestima e a segurança do trabalhador, que passa a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando a sua saúde. Há dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

Verificado o assédio moral, o empregado está autorizado a rescindir o seu contrato por justa causa e, portanto, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias, como já ocorre nas outras hipóteses do art. 483 da CLT.

Poderá ser pleiteado o pagamento em dobro das verbas rescisórias devidas, caso o assédio moral tenha sido baseado em gênero, raça ou etnia, ou, ainda, idade.

3. PL nº 4.593 de 2009, de autoria do nobre Deputado Nelson Goetten, “dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho”.

Define o assédio como prática reiterada e abusiva de “sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes e degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.”

Exclui da definição de assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, observados os limites da legalidade e do contrato de trabalho.

O art. 2º da proposição exemplifica as situações de assédio moral que, verificadas, autorizam a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo devidas as verbas rescisórias em dobro.

Além dessa indenização, o empregador é responsável pelo pagamento de todas as despesas médicas decorrentes de lesões físicas ou mentais

causadas pelo assédio.

Estabelece, ainda, que, para efeito de cálculo da indenização por dano moral, deve ser considerada a posição social da vítima, a situação econômica do ofensor e a sua culpa, as medidas de prevenção adotadas pelo empregador, bem como o nexo causal verificado entre o dano sofrido e o ambiente de trabalho.

É estabelecida a responsabilidade objetiva e solidária do empregador quando o assédio for praticado por superior hierárquico da vítima ou grupo de empregados.

O empregado que pratica o assédio moral está sujeito a advertência, suspensão, dispensa por justa causa e multa.

4. PL nº 6.625, de 2009, de autoria do nobre Deputado Aldo Rebelo, “dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho”.

O projeto veda a prática do assédio moral e define as figuras do assediador e do assediado.

Define o assédio como “toda conduta que cause constrangimento ao trabalhador por parte de seus superiores hierárquicos ou colegas, resultantes de atos omissivos ou comissivos que resultem ao trabalhador: I – atentado contra a dignidade; II – danos à integridade; III – exposição do empregado a efeitos físicos ou mentais adversos, com prejuízo à carreira profissional.”

São enumeradas várias práticas que caracterizam o assédio moral, ainda que ocorram fora da jornada de trabalho, desde que haja o nexo de causalidade. É destacado que o assediador deve ter a conduta consciente, intencional e previsível.

Não configura assédio, nos termos do projeto, o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, dentro dos limites da legalidade e do trabalho digno.

Caso seja configurado o assédio, é devida indenização no valor mínimo de 10 salários-mínimos, calculada em dobro em caso de reincidência.

Os sindicatos são autorizados a ingressar em juízo como substitutos processuais, a fim de postular a indenização referida.

É estabelecido o dever do empregador de promover campanhas que visem à melhoria das relações de trabalho, bem como elaborar um código de interação a

fim de combater a prática do assédio moral, com a previsão de sanções disciplinares. É garantida a participação do sindicato na elaboração do referido código.

O projeto define o dia 2 de maio como o Dia do Combate ao Assédio Moral.

É concedido o prazo de 180 dias para as organizações privadas e os órgãos públicos se adaptarem à lei.

5. PL nº 7.146, de 2010, de autoria do nobre Deputado Filipe Pereira, que “cria o dia nacional de luta contra o assédio moral e dá outras providências”, fixando a data no dia 02 de maio. Dispõe que a Administração Pública deve promover atividades com a “finalidade de combater a prática do assédio moral”.

Finalmente, foi apensado, ao Projeto nº 6.757, de 2010, o PL nº 3.760, de 2012, de autoria do Deputado Edson Pimenta, que define assédio moral e enumera algumas hipóteses para sua configuração, permitindo a rescisão indireta e o pagamento em dobro de sua indenização. São incluídos os fatores que devem ser considerados pelo juiz quando fixar o valor da indenização, bem como as penalidades a serem aplicadas aos responsáveis pelo assédio.

É o relatório.

O projeto de lei do Senado Federal, de autoria do Senador Inácio Arruda, contribui para aprimorar a legislação, trazendo mais dignidade para as relações de trabalho.

Prestamos nossa homenagem ao Deputado Vicentinho, relator anteriormente designado, que promoveu a discussão do tema, bem como se empenhou em elaborar um texto que atingisse o objetivo de coibir o assédio moral. O Substitutivo por ele apresentado não foi apreciado nessa Comissão.

Requeremos que os pareceres do Deputado Vicentinho sejam considerados parte integrante do presente voto em separado, pois com eles concordamos.

Realmente, há necessidade de se dispor legalmente sobre o assédio moral, que degrada as relações de trabalho. Há necessidade de se garantir a dignidade do trabalhador, dispondo sobre penalidades para aqueles que não a respeitam.

Nesse sentido, deve ser aprovado o Substitutivo já mencionado e que reproduzimos, pois entendemos que não pode prevalecer a rejeição de tema tão importante conforme o parecer do Relator.

Portanto, concluímos pela aprovação, nos termos do substitutivo apresentado, do PL nº 6.757, de 2010; do PL nº 2.369, de 2003; do PL nº 2.593, de 2003; do PL nº 4.593, de 2009; do PL nº 6.625, de 2010; do PL 3.760, de 2012; e das Emendas nº 01, de 2007 e nº 02, de 2009; e pela rejeição do PL nº 7.146, de 2010, e das Emendas nº 02, de 2007, nº 01 e 03, de 2009; e nº 01, 02 e 03, de 2010.

Sala da Comissão, em de de 2014.

Deputado ASSIS MELO

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 6.757, DE 2010; Nº 2.369, DE 2003; Nº 2.593, DE 2003; Nº 4.593, DE 2009, Nº 6.625, DE 2009, E Nº 3.760, DE 2012

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho e altera a redação do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de dispor sobre a justa causa por coação moral.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, por meio de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I – atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II – afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Parágrafo único. Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do trabalho digno.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, as despesas

relativas ao tratamento médico serão pagas pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve providenciar as medidas necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho, inclusive as de natureza educativa e disciplinar, entre outras.

§ 1º Na hipótese de condenação por assédio moral e verificada a não adoção de medidas de prevenção nos termos do *caput* deste artigo, o juízo notificará órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego para imposição de multa administrativa no valor de R\$ 1.000, 00 (um mil reais) por empregado, sendo elevada ao dobro em caso de reincidência.

§ 2º O valor da multa de que trata o § 1º deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso I deste parágrafo, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º O juiz pode determinar a inversão do ônus da prova, caso seja verossímil a alegação de assédio moral.

Art. 7º Os sindicatos estão autorizados a ingressar em

juízo como substitutos processuais, a fim de postularem a indenização pelo assédio moral, bem como a obrigação de a empresa adotar medidas preventivas de que trata o art. 4º desta lei.

Art. 8º O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 483.....

.....
h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções.”

.....
§ 3º Nas hipóteses das alíneas “d”, “g” e “h”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo.”(NR)

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2014.

Deputado ASSIS MELO