

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003

“Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.”

Autor: Deputado MAURO PASSOS

Relator: Deputado VICENTINHO

I - RELATÓRIO

O Projeto em epígrafe, de autoria do ilustre Deputado Mauro Passos, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, caracterizando 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 e 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



8F95008250

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

Foi apensado o PL nº 2.593, de 2003, da nobre Deputada Maria do Rosário, que *“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 auto-estima e a segurança do trabalhador, que passa a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando a sua saúde. Há dano para o 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.

No prazo regimental não foram apresentadas emendas aos projetos.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O assédio moral degrada as relações de trabalho, usurpando a dignidade do trabalhador, e deve, obviamente, ser proibido.

A definição de assédio do PL nº 2369/2003 engloba os seus principais elementos, conforme já mencionado no relatório.

A prática deve ser proibida, mas, antes de tudo, devem ser adotadas medidas preventivas, educacionais e disciplinadoras, a fim de alterar a cultura dentro das empresas.

A justa causa, nos termos do projeto apensado (PL nº 2.593, de 2003), já pode ser alegada conforme a legislação vigente, que permite o trabalhador rescindir motivadamente o contrato sem prejuízo de qualquer verba rescisória.

O Projeto original, por outro lado, além da previsão de pagamento de indenização ao trabalhador vítima de assédio, sujeita o empregador ao pagamento de multa caso não adote as medidas preventivas.



Nesse sentido, julgamos conveniente a modificação do dispositivo relativo à multa a fim de vincular à decisão judicial. Assim, o juiz verifica a existência de assédio moral e a não adoção de medidas preventivas mediante o devido processo legal. O Ministério do Trabalho e Emprego é, então, comunicado oficialmente sobre a infração e deve aplicar a multa administrativa.

Não apenas o empregador pode ser punido, o empregado que assedia moralmente outro trabalhador está sujeito a medida disciplinar, podendo, nos termos da legislação vigente, ser enquadrado na hipótese de justa causa prevista na alínea *b* do art. 482 da CLT, isto é, incontinência de conduta ou mau procedimento ou, ainda, na alínea *h* como ato de indisciplina ou de insubordinação.

A demissão por justa causa do empregado caso assedie moralmente outro já está prevista. No entanto, o Projeto impõe a adoção de medidas educativas e disciplinares antes de o empregador demitir justificadamente.

É a cultura da empresa, na qual o assédio é tolerado, que deve ser mudada. A falta grave do empregado somente é cometida na hipótese de não se adequar e não corrigir a sua conduta, tratando com dignidade os demais.

Propomos algumas emendas aditivas ao projeto. A primeira visa dispor sobre fórmula de reajuste da multa, que pode vir a perder o seu valor com o decorrer dos anos.

A segunda e mais importante, inclui aspectos processuais, visando inverter o ônus da prova e permitir a substituição processual.

A inversão do ônus da prova, a critério do juiz, deve ser determinada sempre que a alegação de assédio moral for verossímil. É óbvio que a prova dificilmente será produzida por um empregado que trabalhe em um ambiente onde a prática de assédio moral seja constante. Deve, sim, ser ônus do empregador, em virtude de sua maior facilidade em produzir a prova.



A substituição processual pelo sindicato representativo da categoria profissional é fundamental para a defesa dos direitos coletivos e difusos. Muitas vezes é penoso demais para um trabalhador individualmente considerado enfrentar a situação, denunciando o assédio moral.

Deve, portanto, ser autorizado o sindicato a fazê-lo. Pode, inclusive postular a obrigação de fazer da empresa, no sentido de adotar medidas preventivas.

O tema é atual e tem sido debatido pela sociedade. Várias das idéias aqui mencionadas decorrem desse debate.

Em 25 de novembro de 2004, por exemplo, ocorreu um seminário sobre o assédio moral nas relações de trabalho organizado por essa Comissão temática. Participamos do evento na condição de coordenador de um dos painéis, função também desempenhada pelo Deputado Mauro Passos, autor do projeto principal, e Deputada Selma Schons.

Participaram representantes do Ministério Público do Trabalho, da ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas, da OAB - Ordem dos Advogados do Brasil, do Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA, da Secretária Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e da Confederação Nacional da Indústria – CNI.

Todos salientaram a importância do Projeto e a oportunidade de sua apresentação. Foram apontados os aspectos que podem vir a aperfeiçoar o texto, aqui apresentados na forma de emenda.

Diante do exposto, somos pela aprovação do PL nº 2.369, de 2003, com as emendas ora apresentadas; e pela rejeição do PL nº 2.593, de 2003.



Sala da Comissão, em de de 2005.

Deputado VICENTINHO
Relator

2005_49_Vicentino_185



8F95008250

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

EMENDA MODIFICATIVA Nº 01

Modifique-se a redação do §2º do art. 4º do Projeto para:

"§ 2º Na hipótese de condenação pela não adoção de medidas de prevenção ao assédio moral, o juízo dará ciência ao 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 elevado ao dobro em caso de reincidência."

Sala da Comissão, em de de 2005.

Deputado VICENTINHO
Relator



8F95008250

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

EMENDA ADITIVA Nº 01

Acrescente-se ao art. 4º do Projeto, o seguinte § 3º:

“Art. 4º.....
.....

§ 3º O valor da multa de que trata o § 2º 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 anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.”



8F95008250

Sala da Comissão, em de de 2005.

Deputado VICENTINHO
Relator



8F95008250

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

EMENDA ADITIVA Nº 02

Acrescente-se ao Projeto os arts. 6º e 7º, renumerando-se o atual art. 6º:

"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. "

Sala da Comissão, em de de 2005.

Deputado VICENTINHO
Relator

