

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003 (Apensados PL nº 2.593, de 2003, e PL nº 4.593, de 2009)

“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-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 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 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 empregado-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.

Foi, por último, apensado o PL nº 4.593 de 2009, de autoria do nobre Deputado Nelson Goetten, que também *“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 do 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.

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.

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.

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 sexual 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 Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e da Confederação Nacional da Indústria – CNI.

Houve, ainda, outra audiência pública realizada em 17 de junho de 2009 nessa Comissão de mérito, que contou com a participação de representantes do Ministério Público do Trabalho, da ANAMATRA –

Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas, do Ministério da Defesa e do Ouvidor-Geral do serviço público.

Em todas as ocasiões os especialistas salientaram a importância do tema e a oportunidade de sua regulamentação legal. Foram apontados os aspectos que podem vir a aperfeiçoar o texto.

Julgamos oportuno apresentar um substitutivo que aproveita, em parte, as três proposições, bem como inclui alguns aspectos que não constam dos projetos em análise.

A definição de assédio do PL nº 2369/2003 engloba os seus principais elementos, conforme já mencionado no relatório, e é utilizada em nosso substitutivo. É excluída da definição de assédio o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, conforme o PL nº 4.593/2009, se observados os limites da legalidade e do trabalho digno.

É mantida a indenização devida ao empregado vítima de assédio moral, nos termos do projeto original, sendo o valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do trabalhador. A indenização é devida em dobro em caso de reincidência.

Além disso, caso haja dano à saúde do trabalhador, todos os gastos relativos a tratamentos médicos são pagos pelo empregador.

Nos termos do PL nº 2.593, de 2003, o empregado pode optar pela rescisão indireta do contrato de trabalho. Nesse caso, as verbas rescisórias são devidas em dobro.

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

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

Nesse sentido, julgamos conveniente a modificação do dispositivo relativo à multa a fim de vincular à decisão judicial, aproveitando parcialmente a emenda modificativa nº 01/2007. 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.

Não é necessário, portanto, estabelecer procedimento específico para justa causa do empregado-assediador, conforme dispõe o art. 4º do PL nº 4.593, de 2009.

A demissão por justa causa do empregado caso assedie moralmente outro já está prevista. No entanto, o Projeto original 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.

O substitutivo também dispõe sobre fórmula de reajuste da multa, que pode vir a perder o seu valor com o decorrer dos anos.

Outra alteração importante introduzida inclui aspectos processuais, visando inverter o ônus da prova e permitir a substituição processual. Tais aspectos foram ressaltados nas audiências públicas e debates realizados sobre o tema. Julgamos oportuno acatar a sugestão.

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, ser postulada a obrigação de fazer da empresa, no sentido de adotar medidas preventivas.

O nosso substitutivo está fundamentado, principalmente, no projeto original, mas tenta aprimorar o texto, incluindo dispositivos que constam das demais proposições, bem como outros que foram sugeridos ao longo das discussões ocorridas sobre o assédio moral.

Temos convicção que ao coibir a prática do assédio moral, estimulando a sua prevenção e medidas educativas, bem como medidas reparadoras, estamos contribuindo para a dignidade do trabalho.

Diante do exposto, somos pela aprovação, nos termos do substitutivo, do PL nº 2.369, de 2003; do PL nº 2.593, de 2003; do PL nº 4.593, de 2009; e da emenda modificativa nº 01/2007; e pela rejeição da emenda nº 02/2007.

Sala da Comissão, em de de 2009.

Deputado VICENTINHO
Relator

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

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, através 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, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º A configuração de assédio moral autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento em dobro das verbas rescisórias, além das demais cominações legalmente previstas.

Art. 5º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Na hipótese de condenação por assédio moral e verificada a não adoção de medidas de prevenção nos termos do *caput*, 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.

§ 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.

Art. 6º 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. 7º O juiz pode determinar a inversão do ônus da prova, caso seja verossímil a alegação de assédio moral.

Art. 8º 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.

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

Sala da Comissão, em de de 2009.

Deputado VICENTINHO
Relator