



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 6.757, DE 2010

(Apensados: Projetos de Lei nº 2.369/2003, 2.593/2003, 4.593/2009, 6.625/2009, 7.146/2010, 3.760/2012, 6.764/2013, 3.429/2015, 4.150/2015, 10.632/2018, 11.212/2018, 625/2019 e 2.808/2019)

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 LUCAS VERGÍLIO

I - RELATÓRIO

Vem ao exame deste Colegiado o Projeto de Lei nº 6.757, de 2010, é originário do Senado Federal (PLS 79, de 2009), de autoria do Senador Inácio Arruda, e propõe alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir a coação moral contra o empregado entre as hipóteses de justa causa praticada pelo empregador (art. 483 da CLT) e estabelecer que, nesta hipótese, o empregado terá direito a indenização equivalente ao dobro da devida em caso de culpa exclusiva do empregador, nestes termos:

“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)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

“Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.”

A proposição, que tramita em regime de prioridade e está sujeita à apreciação do Plenário, foi recebida nesta Casa e distribuída à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e à Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), para análise do mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para apreciação quanto à constitucionalidade, à juridicidade e à técnica legislativa.

Nesta CTASP, à proposição principal, foram apresentadas três emendas.

A EMC nº 1, de autoria do Deputado Paes Landim, propõe a seguinte redação à alínea “h” do art. 483 da CLT:

“Art. 483.
.....
h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada”.

A EMC nº 2, de autoria do Deputado Paes Landim, propõe a seguinte redação ao art. 484-A da CLT:

“Art. 484-A Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao abuso de poder praticado pelo empregador e sendo esse verificado, o empregador estará sujeito a pagamento de indenização arbitrada pelo magistrado, de acordo com as peculiaridades de cada caso, atentando-se para a razoabilidade e a vedação ao enriquecimento sem causa.”

A EMC nº 3, também de autoria do Deputado Paes Landim, altera a ementa do Projeto, adequando-a ao proposto na EMC nº 1.

Tramitam apensados os seguintes Projetos de Lei:

- nº 2.369/2003, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho; este PL recebeu 2 emendas, também de autoria do Deputado Paes Landim, que propõem as seguinte redações:



CÂMARA DOS DEPUTADOS

A EMC nº 1, propõe a seguinte redação ao § 2º do art. 4º:

“Art. 4º

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa arbitrada pelo magistrado, de acordo com as peculiaridades de cada caso.”

A EMC nº 2, propõe a seguinte redação ao § 1º do art. 3º, :

“Art. 3º

§ 1º A fixação do valor da indenização por assédio moral deverá ficar a critério do magistrado, o qual irá fixá-la, de acordo com as peculiaridades de cada caso, a gravidade do fato, ao nível sócio-econômico do autor.”

- nº 2.593/2003, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho;

- nº 4.593/2009, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho;

- nº 6.625/2009, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho;

- nº 7.146/2010, que cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências;

- nº 3.760/2012, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho;

- nº 6.764/2013, que dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta;

- nº 3.429/2015, que altera a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho;

- nº 4.150/2015, que objetiva alterar e incluir dispositivos no Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto à obrigatoriedade de



CÂMARA DOS DEPUTADOS

custear tratamento médico em virtude de danos oriundos de assédio moral e sexual comprovados em ação trabalhista;

- nº 10.632/2018, que modifica o Código Penal a fim de coibir o assédio sexual;

- nº 11.212/2018, que institui o Selo Ambiente Livre de Assédio Moral e estabelece critérios para a sua concessão;

- nº 625/2019, que institui o Dia Nacional de Combater ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho; e

- nº 2.808/2019, que impõe aos órgãos e entidades da administração pública a obrigação de assegurar assistência psicológica de caráter sigiloso a mulheres vítimas de assédio no ambiente profissional em razão do gênero a que pertencem.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais.

Alguns autores definem a coação moral ou assédio como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, com condutas desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Independentemente da definição, necessário se faz compreender que a coação moral caracteriza-se pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada, evitando-se a estipulação de parâmetros subjetivos a respeito desse assunto, sob pena de criar situações que coloquem em dúvida a real ocorrência da coação moral.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Não se pode ignorar que a conceituação do assédio moral, é de difícil configuração, visto que, as pessoas possuem sentimentos específicos, subjetivos, que não podem ser mensurados, o que torna a sua apuração de difícil conceituação, podendo limitar a sua aplicação levando ao não atingimento da proposição ao seu objetivo.

Trata-se de um tema por demais pessoal, sendo que somente o julgador poderá definir com base nas provas colhidas, a devida mensuração se a situação em questão se trata ou não de assédio, visto que, o que pode ser um simples aborrecimento para um indivíduo pode não ser para outro, tendo em vista a fragilidade intrínseca e diferente de cada pessoa.

Existe ainda um grande obstáculo nas propostas apresentadas, que é a ausência de parâmetros para caracterização do assédio em questão, eis que a definição de como será comprovada a prática de assédio é um desafio. A apresentação de redação vaga e genérica não contribui para a questão.

Estipular a possibilidade da rescisão indireta do contrato de trabalho quando comprovada a prática de assédio, sem se vislumbrar como se dará a apuração é outro problema.

A legislação atual tem permitido ao Poder Judiciário a entrega da prestação jurisdicional quando provocada, podendo a contento apreciar essa matéria, julgando-a e concedendo à vítima lesada a indenização correspondente aos prejuízos sofridos pelo coagido moralmente.

Ou seja, com uma interpretação sistemática, pode-se extrair da ordem jurídico-trabalhista uma série de dispositivos legais, objetivando a adequação da solução legal para a coação moral.

O próprio art. 483 da CLT, como se encontra, permite considerar a coação moral como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, dependendo da forma como venha a se manifestar:

“Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:



CÂMARA DOS DEPUTADOS

a) *forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, **contrários aos bons costumes**, ou alheios ao contrato;*

b) *for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com **rigor excessivo**;*

[...]

d) *não cumprir o empregador as obrigações do contrato;*

e) *praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, **ato lesivo da honra e boa fama**;*

[...]"

Assim, fixar outros parâmetros subjetivos a respeito desse assunto, sob pena de criar situações que coloquem em dúvida a real ocorrência da coação moral, pode acabar em não satisfazer o caso em concreto.

Haverá casos em que a vítima de assédio moral pleiteará a devida indenização relativa a outros danos, não se restringindo somente ao dano moral e o valor fixado em lei poderá estar aquém ou além da necessária compensação pelos danos sofridos.

Além disso, compete ao magistrado distinguir a atuação legítima da abusiva, quando da aferição da existência de coação moral, sendo certo que deverá se orientar pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade e proporcionalidade, arbitrando os valores com moderação e de acordo com o grau de culpa e nível socioeconômico do autor, valendo-se de sua experiência e do bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso.

Portanto, a pretendida disposição constante no Projeto de Lei em comento, uma vez aprovada da forma como se encontra, criará insegurança jurídica em razão da subjetividade existente nas situações envolvendo a coação moral. A inserção pretendida, de caráter geral e irrestrito,



CÂMARA DOS DEPUTADOS

poderá não atender as necessidades dos interessados, inclusive porque não será possível atendê-la de forma coerente e uniforme.

Descabe a estipulação de valores de indenização ou rescisórias em dobro, conforme consta no artigo 484-A incluído na CLT pelo Projeto, que também determina o valor mínimo de dez vezes a remuneração, pois está mais voltada ao enriquecimento sem causa, do que propriamente a compensação indenizatória, sendo que o Poder Judiciário deve apreciar a matéria e deferir a indenização correspondente ao ato praticado, sem as limitações impostas.

Entendemos que não se pode abdicar de uma ação que realmente traz efetividade ao processo: a prevenção e o uso sistemático de ações para eliminar do ambiente de trabalho essas questões.

Certamente, por seus efeitos danosos, inclusive do ponto de vista da produtividade, o maior interessado na erradicação do assédio moral deve ser o empregador, pois além de estar inserido em uma responsabilidade social atuante, impedirá quaisquer eventuais condenações indenizatórias e ônus a sua atividade empresarial. Temos que exaltar que a solução dessa questão também depende da conscientização contra a prática da coação moral, primando pela adoção de medidas preventivas, educacionais e disciplinadoras, a fim de alterar a cultura dentro das empresas.

A indenização deverá ser aquela que assegure ao trabalhador o necessário respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e auto-estima. Sendo assim, a fixação do valor da indenização deverá ser fixada de acordo com as peculiaridades de cada caso, atentando-se para a razoabilidade e a vedação ao enriquecimento sem causa.

Em decorrência da diversidade que envolve o assunto, ele deveria poder ser tratado em negociação coletiva pelos representantes dos trabalhadores e das empresas, que analisando caso a caso, suas peculiaridades, poderiam entrar num consenso e estabelecer o que melhor atende a todos aqueles que representam.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

A negociação coletiva é a via mais adequada a tratar do assunto e, inclusive, é incentivada pela Organização Internacional do Trabalho, por considerá-la a melhor forma de composição dos interesses nas relações de trabalho.

É importante lembrar que faz-se necessário o desenvolvimento de uma cultura motivada para conduzir as partes aos mecanismos alternativos de pacificação das questões relacionadas ao trabalho e o capital, assegurando-se na negociação coletiva de trabalho um processo de diálogo permanente entre trabalhadores e empregadores, pautado pelos princípios da boa fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo, levando-se em conta a realidade dos setores econômicos, das empresas ou das unidades produtivas.

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

Ante o exposto, votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 6.757, de 2010, e das Emendas nºs 1, 2 e 3 de 2010, do Projeto de Lei nº 2.369, de 2003 e das Emendas nºs 1 e 2, de 2007, do Projeto de Lei nº 7.146, de 2010 e do Projeto de Lei nº 6.764, de 2013; e pela rejeição dos demais apensados.

Sala da Comissão, em de setembro de 2019.

Deputado LUCAS VERGÍLIO
Relator



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 6.757, DE 2010, 2.369/2003, 7.146/2010 e 6.762, de 2013

NOVA EMENTA: 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 atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º 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. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 483.

.....
h) praticar o empregador, seus prepostos ou agente público, contra ele, atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada.”.

.....
§ 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. 484-A Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao abuso de poder praticado pelo empregador ou agente público e sendo esse verificado, o empregador ou agente público estará sujeito a pagamento de indenização arbitrada pelo magistrado, de acordo com as peculiaridades de cada caso, atentando-se para a razoabilidade e a vedação ao enriquecimento sem causa.

Art. 484-B Caso a prática de abuso de poder praticado por empregado ou agente público, 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



CÂMARA DOS DEPUTADOS

contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 2º. É instituído o dia 2 de maio como o Dia Nacional de Luta contra o abuso de poder praticado no ambiente de trabalho.

Art. 3º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de setembro de 2019.

Deputado LUCAS VERGÍLIO
Relator