



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.593, DE 2003

(Da Sra. 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.

DESPACHO:

APENSE-SE ESTE AO PL 2369/2003.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido das alíneas “h, i e j”, com as seguintes redações:

“Art. 483
.....

- h) praticar o empregador ou permitir aos seus prepostos, o assédio moral contra ele, através de gesto ou palavra, que venha a atingir a auto-estima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando sua saúde, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado;
- i) na caracterização do assédio moral do trabalhador, poderá o empregado pleitear rescisão de seu contrato e pagamento das respectivas verbas indenizatórias;
- j) para os casos em que se caracterize o assédio moral por razão de gênero, raça ou etnia, bem como por idade, poderá o empregado ou empregada pleitear recebimento em dobro das parcelas rescisórias a que fizer jus.

Art. 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que remonta há séculos, no entanto identificado e reconhecido muito recentemente em todo o mundo, tendo como característica marcante relações desumanas e a-éticas de longa duração, baseadas no autoritarismo e assimetria entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes. Atinge a homens e mulheres em todos os ramos da produção, no entanto as pesquisas demonstram que a incidência é maior entre as trabalhadoras por razões vinculadas às desigualdades de gênero, ganhando ainda características étnico-raciais e geracionais.

Embora as violências nas relações e no mundo do trabalho em geral sejam identificadas em todos os momentos da história da humanidade, verificando-se a existência do trabalho escravo durante séculos, condições insalubres e perigosas tanto no campo quanto nas fábricas urbanas, o assédio moral é identificado como um fenômeno característico das transformações desta esfera, constituindo-se num agravamento das condições desumanas já vividas há pelo menos três séculos no regime de trabalho capitalista.

A violência moral no trabalho se afirma com mais força no mundo globalizado, onde o que predomina é a lógica do capital financeiro, em detrimento de direitos sociais e trabalhistas conquistados.

Nos dias atuais, a reestruturação produtiva se impõe nessa esfera, com a utilização cada vez mais intensa das novas tecnologias, a redução dos postos de trabalho, as exigências de maior produtividade e de múltiplas habilidades, além da flexibilização das relações trabalhistas, aliadas aos programas de enxugamento e as fusões.

A relação entre setores hierárquicos diferenciados mostra-se marcada pelas pressões, cobranças e permanentes exigências, em detrimento da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. O resultado é uma profunda desestabilização das relações, bem como com o ambiente de trabalho. Estes fatores psicossociais ligados à organização do trabalho constituem um risco invisível e geram um sofrimento

profundo. Constituem em fator desencadeador ou agravante de doenças, com graves repercussões à saúde.

Estas constatações vêm sendo feitas através de inúmeros trabalhos científicos de caráter multidisciplinar, do Direito, da Medicina e da Psicologia, tanto na Europa e Estados Unidos quanto no Brasil. Ainda que novo, o tema produz um forte impacto nos debates sobre relações de trabalho e formas de violência, porque surge vinculado à constatação de que o assédio moral mina a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, produzindo o adoecimento físico e psicológico, levando, em casos mais graves, à debilitação e perda da condição laboral, e em casos extremos, à morte através do suicídio.

Entre os pesquisadores e pesquisadoras que buscaram aprofundar-se no estudo deste fenômeno, ganhou maior notoriedade a psicóloga francesa Marie France Hirigoyen, autora do livro “Assédio Moral no Trabalho: violência perversa no cotidiano”, publicado no Brasil pela editora Bertrand e traduzido para 27 línguas. Ela disseminou a idéia de punição do assédio moral como forma de ajudar a resolver o problema, pois imporia um limite ao indivíduo perverso.

Segundo Lydia Guevara Ramirez, secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social¹, “até meados da década de 80 eram poucos os países que haviam adotado normas específicas que consideram o assédio sexual ilícito e inaceitável nos lugares de trabalho e inclusive há códigos de trabalho que se referem ao tema dos direitos humanos e equidade que regulam todos os aspectos da discriminação em razão de sexo”. Embora de caráter diverso, pois o assédio moral não inclui, necessariamente, o assédio sexual, este já tipificado no Código Penal Brasileiro, é certo que todas as pessoas assediadas sexualmente sofreram um tipo de dano, assédio, ou violência moral.

No Brasil este tema vem sendo amplamente debatido, particularmente no meio sindical. O 10º Congresso Estadual da CUT de São Paulo aprovou por unanimidade uma resolução sobre o assédio moral, dado o impacto nos debates mais contemporâneos sobre relações de trabalho.

¹ (Reflexiones sobre el acoso moral en el trabajo – www.derechosocial.com, citada pelo advogado trabalhista Luís Salvador, do DIAP in xxxxxxxxxxxxxx)

No campo do direito do trabalho alguns avanços têm sido verificados, obtendo-se decisões favoráveis ao reconhecimento do fenômeno, bem como da aplicabilidade de sanções aos empregadores ou seus prepostos. Pelo menos dois casos foram identificados até o momento no monitoramento realizado pelo advogado Luís Salvador, do DIAP – um ocorrido em Vitória (ES), no final do ano de 2002 e outro pelo TRT da 15ª Região (Campinas, SP) em que a justiça negou recurso de uma empresa e confirmou sua condenação por assédio moral, como violação aos direitos humanos (Revista Consultor Jurídico, 14.07.03).

Autora da tese de mestrado em Psicologia Social pela PUC de São Paulo denominada “Uma jornada de humilhações”², a médica ginecologista e do trabalho Margarida Barreto, afirma que “ O assédio moral está sempre presente em relações hierárquicas de poder em que há o autoritarismo. Normalmente é caracterizado por atos de intimidação e práticas de humilhar, rebaixar, intimidar o outro. São práticas que se realizam, se concretizam no local de trabalho. São práticas que individualizam o problema em uma só pessoa, tratam daquele indivíduo ou aquela mulher como incapaz, quando na verdade isso é resultante de condições outras de trabalho”.

A pesquisa de campo, realizada de março de 1996 a março de 1998, tendo como universo duas mil e setenta e duas pessoas (1.300 homens e 761 mulheres) de 97 empresas do ramo da indústria química, plástica, farmacêutica e de cosméticos, chegou ao fantástico número de 42% de pessoas que referiram “vivências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias repetitivas no local de trabalho, imposto pelo superior hierárquico, forçando-os, freqüentemente, a desistir do emprego”³.

Entre os vários conceitos elaborados e sugeridos por diversos autores, de forma a descrever o fenômeno, pode-se adotar aquele segundo o qual o assédio moral no trabalho é todo tipo de ação, gesto ou palavra de superior hierárquico, ou por ele autorizado, que venha a atingir, pela repetição, a auto-estima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, implicando

² Barreto, Margarida, Violência, Saúde e Trabalho, uma jornada de humilhações. EDUC, São Paulo, 2003.

³ Barreto, Margarida, Jornal da Rede Feminista de Saúde. Nº 23. Jun. 2002, pág. 12.

em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado, tais como, marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos, exigir tarefas sem que haja as condições materiais e logísticas para que as mesmas sejam realizadas, rebaixar as tarefas sem a devida justificativa, apropriar-se de idéias dos outros como suas, ignorar ou excluir um empregado, dirigindo-se a ele ou ela através de terceiros, sonegar informações essenciais ao exercício da função, espalhar rumores maliciosos ou que venham a depreciar moralmente a pessoa, criticar com insistência e sem limites, subestimar esforços.

Pode-se afirmar que se trata não só um fenômeno caracterizado pelas relações entre superiores e subordinados nas relações de trabalho, que atinge cerca de 36% da força de trabalho, mas também um fenômeno das relações de gênero. Segundo Margarida Barreto, entre os 2.072 trabalhadores das indústrias química, de plástico, farmacêutica e de cosméticos, 65% das pessoas que admitiram o assédio moral eram mulheres. Elas foram humilhadas sob a alegação de histeria, nervosismo e ignorância.

Exatamente por ser um fenômeno de gênero, portanto, referindo-se as construções sociais determinadas para cada um dos sexos, os homens também foram abordados a partir de valores patriarcais predominantes da sociedade, ou seja, foram atingidos em sua virilidade, sendo tratados de forma depreciativa e preconceituosa como homossexuais e incapazes.

Segundo Eleonora Manicucci de Oliveira, “À utilização da categoria gênero somam-se as desigualdades sociais como explicativas dos diferentes lugares de poder que ocupam, no mundo do trabalho, as mulheres e os homens. Tais desigualdades devem ser identificadas para compreendermos como o trabalho repercute diferentemente na saúde do homem e da mulher”⁴. Segundo ela, “Das rupturas epistemológicas, de que se fala na filosofia, o corte transversal das relações de gênero é, talvez, a ruptura mais importante dos últimos vinte anos nas ciências sociais. Trata-se, pois, do reconhecimento de uma dimensão da desigualdade social

⁴ Oliveira, Eleonora Manicucci de. Gênero, saúde e trabalho: produzindo conhecimentos, reconfigurando direitos. Jornal da rede feminista de saúde. Nº 25. Jun. 2002. Pág.5.

até então não trabalhada, subsumida na dimensão econômica, seja nas teorias das classes ou nas teorias da estratificação social (idem).

A pesquisa de Margarida Barreto trouxe inúmeros dados para apoiar tal dimensão inovadora, e contribuiu para o estabelecimento da relação (nexo-causal) entre o adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras com as situações vividas no ambiente de trabalho, em especial nas relações. Permitiu, assim, que se pudesse iniciar a desconstrução de conceitos equivocados, que confundiam o assédio moral como estresse ou conflito natural entre colegas. Pela pesquisa da médica paulista, cerca de 80% dos entrevistados sofriam de dores generalizadas. 45% apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% queixavam-se de palpitações e tremores e 40% de redução da libido.

A tabela abaixo demonstra como homens e mulheres são atingidos e que reagem de forma diferente ao mesmo fenômeno:

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	63,6	69,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1

Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, Margarida, Violência, Saúde e Trabalho, uma jornada de humilhações. EDUC, São Paulo, 2003.

Quadro Internacional

A grave situação aqui já diagnosticada embora ainda sem maior aferição estatística em relação ao número de trabalhadores e trabalhadoras em atividade no mercado de trabalho, reflete um quadro internacional também muito sério.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, na União Européia 9% dos trabalhadores, cerca de 13 milhões de pessoas, convivem com tratamento tirânico de seus patrões e superiores. Estima-se que cerca de 10% dos suicídios na Suécia sejam decorrentes deste comportamento abusivo. Neste país, o psicólogo do trabalho Heinz Leymann realizou estudos avançados, construindo também um conceito para o assédio moral, que seria “A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por um longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Nos Estados unidos têm-se também realizado estudos e pesquisas para levantamento do desenvolvimento do assédio moral no trabalho, através da Comissão para a Igualdade de Oportunidade de Emprego (EEOC). Verifica-se a ocorrência do assédio contra milhões de trabalhadores, gerando indenizações milionárias em favor dos assediados, transformando-se em um dos principais riscos financeiros das empresas.

Assim como na Europa, nos Estados Unidos busca-se barrar estas violações através de leis que tipifiquem e punam o assédio moral, seja com leis ou códigos.

No Brasil este tema vem sendo tratado há algum tempo, verificando-se amplo debate nas câmaras de vereadores e legislativos estaduais, tendo se transformado em leis que visam especialmente prevenir e punir o assédio moral no serviço público. É da autoria do deputado Marcos de Jesus o projeto de lei que tramita nesta casa tipificando no código penal, como crime, o assédio moral.

Outros projetos utilizam-se de outras nomenclaturas, que não dão a real conotação do assédio, pois esse se estabelece sobretudo pela relação continuada, subliminar, utilizando-se de valores da sociedade, como competência, capacidade, virilidade, equilíbrio emocional, preparo técnico diferenciado, como meio de depreciar aquelas e aqueles que trabalhem em relações de subordinação.

Se de um lado pode-se dizer que é difícil caracterizar a ação corrosiva em relações de desigualdade, por haver um véu de subjetividade que acoberta, de outro há suficientes estudos que demonstram o adoecimento de trabalhadores (as) submetidos a este tipo de relação, a perda ou cessação de carreiras profissionais promissoras; de outro lado, há também a dificuldade de determinar a responsabilidade, que seria do superior imediato pela ação, e do responsável pela omissão quanto ao dano. Não raro o resultado é o afastamento do trabalhador (a), que não suportando as pressões continuadas, abre mão do emprego ou da função que exerce.

No entanto, buscando opiniões sobre este tema, encontra-se apoio na posição do Ministro Marco Aurélio Farias Mello antes de ser alçado a presidente do STF: “a violência, diz ele, ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que foi contratado, mas, também o disposto no parágrafo segundo do artigo 461 consolidado – preceito imperativo- coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa a contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da razoabilidade e da boa fé, norteadores do Direito do Trabalho”, e chama a atenção dos patrões: “Conscientizem-se os empregadores de que a busca de lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e

partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico”. (ST, 1ª, AC. 3879, RR 7.642/86, 09/11/1987).

Pela necessidade de positivar estas situações de fato, o presente projeto de lei define-se como instrumento que pretende tipificar a referida violação da integridade moral das trabalhadoras e trabalhadores, alterando a legislação trabalhista, promover a prevenção da sua ocorrência através da tomada de consciência da sua existência e humanizar relações de trabalho, substituindo o tratamento penoso por relações marcadas pelo respeito.

Consideramos que o assédio moral é sujeito de punição e que cabe ainda aos trabalhadores (as) o direito à indenização pelos danos produzidos no âmbito econômico, moral e à sua saúde.

Solicitamos aos nobres pares que examinem e reflitam sobre esta proposição, que contribuirá para o aperfeiçoamento das relações sociais e do trabalho.

Sala das sessões, 25 de novembro de 2003.

Maria do Rosário
Deputada Federal
PT/RS

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....

**TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

.....

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

.....

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

** Art. 461 com redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.*

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.*

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.*

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

** § 3º com redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.*

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

** § 4º com redação dada pela Lei nº 5.798, de 31/08/1972.*

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

** O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, transformou o antigo parágrafo único do art. 462 em § 1º.*

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

** O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 2º ao art. 462.*

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

** O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 3º ao art. 462.*

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

** O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 4º ao art. 462.*

.....

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

.....

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- 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;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras d, g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

** § 3º acrescentado pela Lei nº 4.825, de 05/11/1965.*

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

.....

FIM DO DOCUMENTO
