

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 62, DE 1999

“Altera os arts. 482, 483 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.”

Autora: Deputada IARA BERNARDI

Relator: Deputado PEDRO CORRÊA

I - RELATÓRIO

O PL em epígrafe acrescenta às hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa a de prática de assédio sexual.

Define a conduta pelo uso indevido de poder e posição hierárquica nas relações de trabalho e docência a fim de obter favores de natureza sexual.

O assédio sexual, nos termos do projeto, configura falta grave que justifica a demissão do trabalhador que o pratique contra subordinado ou subordinada.

O empregado que seja vítima de assédio por parte do empregador, de seus prepostos, ou de superior hierárquico está autorizado a rescindir o seu contrato de trabalho, pois está configurada a falta grave do empregador.

É garantida, ainda, a mudança de função ou de setor do empregado ou empregada vítima de assédio sexual.

Foram apensados os Projetos de Lei nº 1.265, de 1995, do Deputado Jair Meneguelli, e nº 1.831, de 1999, da Deputada Maria Elvira.

O PL nº 1.265, de 1999, revoga dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de desregular a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Altera outros dispositivos, adequando-os à não existência dessa forma de rescisão.

O PL nº 1.831, de 1999, como o primeiro projeto relatado, inclui o assédio sexual entre as figuras de justa causa. Tanto o empregado que assedia pode ser demitido por justa causa, como o que foi vítima do assédio pode rescindir o seu contrato por falta grave do empregador.

Inclui, ainda, a possibilidade de o empregado pleitear indenização por danos morais, caso o empregador não tome qualquer providência em virtude de denúncias relacionadas a assédio.

É garantida a alteração de função ou de setor de trabalho do empregado assediado.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Os dois projetos que dispõem sobre o assédio, o fazem de forma complementar, devendo ser aproveitados dispositivos dos dois textos, motivo pelo qual optamos por apresentar um substitutivo.

Assim, é configurada a hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa em virtude de assédio sexual. Tanto o empregador pode demitir o empregado-agressor, como o empregado-vítima pode considerar rescindido o seu contrato.

A definição de assédio sexual no parágrafo único considera a definição utilizada pelo Código Penal ao definir tal prática como crime.

Deve ser destacado que, como no PL nº 62/99, o substitutivo utiliza o parágrafo único do art. 482, alterando a sua redação para definir o assédio sexual. Tal dispositivo, na sua forma atual, configura como justa causa atos atentatórios contra a segurança nacional. Não há fundamento lógico ou jurídico para manter um dispositivo próprio de um período de exceção.

Há, ainda, a previsão de indenização por dano moral, caso o empregador não tenha tomado qualquer providência quando do recebimento de denúncias de assédio sexual.

Consideramos importante incluir medidas que facilitem a permanência do empregado mediante a mudança de função ou setor de trabalho.

As empresas, com a ajuda das entidades de classe, devem estabelecer programas de prevenção ao assédio, bem como prever procedimentos internos para o encaminhamento de denúncias.

Verifica-se, portanto, que os dois projetos foram aproveitados na elaboração do nosso substitutivo.

Quanto ao projeto que exclui a justa causa como forma de rescisão contratual, consideramos que a nossa prática trabalhista não o admite. Não se imagina que um mau empregado seja premiado com a rescisão contratual e todas as indenizações inerentes, apesar de ter cometido falta grave.

Também não se imagina que o empregado vítima de falta grave cometida pelo empregador tenha que pedir demissão, sacrificando algumas das verbas rescisórias indenizatórias, quando não foi ele que deu motivo para a rescisão.

No atual estágio de desenvolvimento das relações de trabalho, consideramos necessária a presença da figura da justa causa, ainda que sejam cometidos erros, que podem sempre ser sanados na Justiça.

Diante do exposto, somos pela aprovação, nos termos do substitutivo, dos PL nº 62, de 1999, e PL nº 1.831, de 1999; e pela rejeição do PL nº 1.265, de 1999.

Sala da Comissão, em de de 2004.

Deputado PEDRO CORRÊA
Relator

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 62, DE 1999

“Altera os arts. 482, 483 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para configurar o assédio sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho”.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os arts. 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar acrescidos dos seguintes dispositivos:

“Art. 482.....
.....

m) prática de assédio sexual.

.....”

“Art. 483
.....

h) for vítima de assédio sexual por parte do empregador, de seus prepostos ou de superior hierárquico.

.....

§ 4º Na hipótese de descaso do empregador diante de denúncias de ocorrência de assédio sexual a seu empregado, cabe a este o direito de pleitear indenização por dano moral.”

Art. 2º O art. 468 da CLT passa a vigorar acrescido dos

seguintes parágrafos 2º e 3º, ficando seu parágrafo único numerado como § 1º:

Art. 468.....

.....

§ 2º Na hipótese de assédio sexual praticado por prepostos do empregador ou por superior hierárquico do empregado, o empregador facilitará ao assediado a mudança de função ou setor de trabalho.

§ 3º As empresas, com a participação das entidades representativas da categoria profissional e econômica, estabelecerão programas de prevenção ao assédio sexual nas relações de trabalho, bem como determinarão procedimentos internos para o encaminhamento de denúncias.”

Art. 3º O parágrafo único do art. 482 da CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 482.....

.....

Parágrafo único. Considera-se assédio sexual constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego.”(NR)

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2004.

Deputado PEDRO CORRÊA
Relator