



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 33, DE 2007**

**(Do Sr. Dr. Rosinha)**

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

**DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

**APRECIÇÃO:**

Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

### **PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

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.

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 10 (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 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 Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado, sendo o valor elevado em 50% em caso de reincidência.

Art. 5º 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. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

O Deputado Mauro Passos (PT-SC) é o autor do presente Projeto de Lei. Reapresentar tal proposição muito me honra, ao mesmo tempo em que significa reconhecer a importância da matéria.

A nossa herança colonial e escravocrata ainda é latente nas relações de trabalho e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato e no desrespeito ao trabalhador.

Essa herança se manifesta de forma expressa (como as divisões entre área social e área de serviço, elevador social e de serviço etc) e também de forma velada (preconceito e discriminação contra o trabalhador braçal, cuja atividade foi aviltada pela prática escravidão).

A proposição em tela visa romper com isso e discutir um novo padrão de relações de trabalho, amenizando os conflitos existentes no mundo do trabalho no Brasil, dando maior dignidade a essas relações.

O Direito do Trabalho (e ao trabalho) é direito fundamental, reconhecido em todo o mundo como tal. Não basta garantir o direito à vida, deve ser garantido o direito à vida e ao trabalho dignos. Por isso, o nosso projeto proíbe o assédio moral.

O tema tem sido debatido pela sociedade, sendo bastante discutido pela União Européia e pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com efeito, as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais suscetíveis ao stress do que as que trabalham em ambiente adequado em que sejam respeitadas. O stress causado pode gerar outras doenças e representa um risco para a saúde do trabalhador.

As causas do assédio moral estão relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação, ausência de política de pessoal adequada a respeitar o indivíduo dentro da instituição ou empresa. É necessário combater o assédio moral que tem consequências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

Isso sem mencionar o total desrespeito ao direito fundamental do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Pode ser seriamente afetada a carreira profissional de um indivíduo, que se sentirá desestimulado a dedicar-se ao trabalho.

Assim, decidimos reapresentar esse projeto de lei que não configura o assédio moral como crime, mas sim como ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização.

Julgamos que a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, que deve ser saudável. É o empregador que determina a política de pessoal e que decide

sobre a qualidade das relações dentro de seu estabelecimento. Deve, portanto, adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral. Caso não adote, o empregador é responsável pelo assédio moral praticado.

No entanto, caso um empregado ainda pratique o assédio, apesar de o empregador ter adotado as medidas cabíveis a fim de evitar tal prática, pode o empregado vir a ser sancionado, podendo, em última instância, vir a ser configurada a falta grave, em virtude, por exemplo, de insubordinação e indisciplina.

A maior dificuldade quanto ao termo assédio moral é a sua definição, apesar de todos intuirmos o seu significado. Em nosso projeto, definimos como o constrangimento do trabalhador, que deve se sentir importunado com a conduta tanto de superiores hierárquicos como de colegas.

O comportamento deve ser repetitivo, pois é óbvio que apenas uma brincadeira de mau gosto não configura o assédio. O stress causado por esse tipo de comportamento depende da sua repetição. O agente pode ter ou não a intenção de constranger o trabalhador. Cumpre à empresa evitar que aconteça o ato. Caso o agente o pratique deliberadamente, pode sofrer sanção disciplinadora, que inclui a suspensão e pode ser fundamento para uma rescisão por justa causa.

O principal aspecto do assédio moral é que tem como objeto ou efeito a degradação das relações de trabalho. A sua proibição e a sanção, caso seja praticado, visam tão somente à melhoria das relações trabalhistas, trazendo dignidade e respeito à execução do contrato de trabalho. Tal conceito representa efetivo avanço no Direito do Trabalho, cuidando da qualidade das relações, contribuindo para que as pessoas se conscientizem da importância de um bom ambiente de trabalho para o pleno desenvolvimento do indivíduo.

O ato pode atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos, ou afetar a sua saúde física ou mental (cumpre lembrar que o stress gera doenças), comprometendo a carreira profissional.

Sendo verificado o assédio moral, é devida indenização a ser paga pela empresa e que tem como base de cálculo o valor da remuneração do empregado, que é multiplicado por dez, e que pode ainda ser dobrado se houver reincidência.

Também devem ser ressarcidas pela empresa as despesas médicas, caso a saúde do trabalhador tenha sido afetada.

Ressalte-se que o nosso projeto tem a preocupação com os aspectos relacionados à saúde do trabalhador, mas não se limita a isso. Deseja-se contribuir para a evolução das relações do trabalho, enfocando a dignidade do trabalho e a garantia dos direitos fundamentais.

É responsabilidade do empregador tomar todas as providências para evitar o assédio. Se não forem adotadas, sujeita-se o empregador à multa no valor de R\$ 3.000,00 por empregado, valor que pode ser acrescido de 50% em caso de reincidência.

A presente proposta teve inspiração na lei francesa, com as alterações que julgamos cabíveis, tanto de técnica legislativa como de contexto, adequando ao ordenamento jurídico brasileiro.

O prejuízo causado pelo assédio moral para o mundo do trabalho e para a sociedade em geral pode ser evitado mediante a adoção de medidas educativas. É exatamente o que pretendemos ao conceituar o assédio como ilícito trabalhista. Talvez aqueles que o pratiquem percebam a gravidade de seus atos e o alcance negativo na vida do trabalhador.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente Projeto de Lei, que certamente marcará a evolução das relações de trabalho no Brasil.

Sala das Sessões, em 05 de fevereiro de 2007.

Deputado **DR. ROSINHA**

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------