

# 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

### COMPLEMENTAÇÃO DE VOTO

#### I - RELATÓRIO

Em 10 de julho de 2009, apresentamos o parecer que concluía 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.

Dentro do prazo regimental, foram apresentadas três emendas ao substitutivo pelo nobre Deputado Vinícius Carvalho.

A primeira emenda visa suprimir o art. 8º do substitutivo, que autoriza o sindicato a postular a indenização por assédio moral, bem como postular a obrigação de a empresa adotar medidas preventivas.

A segunda emenda, por sua vez, altera a redação do *caput* do art. 4º, a fim de dispor que o assédio configura rescisão indireta do contrato de trabalho. Retira do texto do substitutivo a determinação de que as verbas rescisórias devem ser pagas em dobro.

A terceira emenda altera a redação do § 1º do art. 3º do substitutivo para dispor que a indenização por assédio moral compreende a

obrigação de indenizar por ato ilícito, devendo ser observada a capacidade econômica do agressor, a extensão do dano e a condição do ofendido, *“atentando-se para a razoabilidade e a vedação ao enriquecimento sem causa”*.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

A substituição processual é garantida em nossa Constituição, nos termos do art. 8º, inciso III, que dispõe: *“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”*.

Embora o dispositivo seja claro, houve muita discussão judicial em torno da substituição processual, até que o Supremo Tribunal Federal – STF a admitiu de forma ampla, contrariando a súmula nº 310 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que limitava o exercício dessa faculdade processual. Tal súmula foi cancelada em 1º de outubro de 2003.

Apesar das decisões do Supremo Tribunal Federal garantirem a substituição processual, a empresa demandada em caso de assédio moral pode questionar a legitimidade do sindicato, postergando a decisão de mérito.

O art. 8º do substitutivo torna expressa a faculdade de o sindicato postular em nome próprio direito alheio em caso de assédio moral, mas não se limita a isso.

O dispositivo que a emenda nº 01/2009 pretende suprimir também autoriza o sindicato a ingressar em juízo para obrigar a empresa a adotar medidas que previnam o assédio moral.

Deve ser lembrado que a substituição processual não se confunde com a defesa de direitos transindividuais, definidos no Código de Defesa do Consumidor:

*“Art. 81.....*

*Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:*

*I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;*

***II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;***

*III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.” (destacamos)*

A obrigação de a empresa adotar as medidas preventivas beneficia todo o grupo de empregados contratados, bem como os que virão a ser contratados no futuro. É direito transindividual e indivisível, conforme inciso II acima reproduzido, não atinge apenas um empregado, mas o grupo de empregados e empregados futuros.

Entendemos que a legitimação deve ser expressa, conforme o texto do substitutivo, a fim de evitar longas demandas judiciais em que são discutidos aspectos processuais.

Assim, deve ser rejeitada a emenda nº 1/2009.

A emenda nº 2/2009, por outro lado, merece ser aprovada. O assédio moral configura rescisão indireta do contrato de trabalho, mas não deve ser tratada como uma modalidade de rescisão privilegiada, com pagamento em dobro de verbas rescisórias. Afinal, já é estabelecida a indenização devida em caso de assédio.

A emenda nº 3/2009, por sua vez, altera a redação do § 1º do art. 3º do substitutivo, que estabelece que a indenização devida em caso de assédio moral é equivalente a, no mínimo, dez vezes a remuneração do empregado. No caso de reincidência deve ser calculada em dobro.

A emenda dispõe que a indenização decorre de obrigação de indenizar por ato ilícito e deve observar a capacidade econômica do ofensor/empregador, a extensão do dano e a condição do

ofendido/trabalhador, *“atentando-se para a razoabilidade e a vedação ao enriquecimento sem causa”*.

Em que pese a justificação do autor das emendas, fixar o valor da indenização em, no mínimo, dez vezes a remuneração do empregado é razoável.

Esse tipo de obrigação decorre de ato ilícito (assédio moral) e, obviamente, o juiz deve ser razoável ao fixar o valor da indenização, bem como deve observar todos os aspectos relacionados pela emenda, que configuram uma decisão bem fundamentada. Saliente-se que o substitutivo somente fixa o valor mínimo da indenização, que pode ser elevado.

Assim, neste aspecto, deve ser mantido o texto do substitutivo.

Em face do acatamento à emenda N.º 2, reapresentamos o Substitutivo anterior, porém com a modificação no Art. 4º, decorrente do texto acatado.

Diante do exposto, somos pela aprovação da emenda nº 2, de 2009, nos termos do Substitutivo reescrito em decorrência da referida emenda acatada, conforme anexo, e pela rejeição das emendas nº 1 e nº 3, de 2009.

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.

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