

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 6.757, de 2010 (Apensados PL nº 2.369, DE 2003, PL nº 2.593, de 2003, PL nº 4.593, de 2009, e PL nº 6.625, de 2009)

“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 VICENTINHO

I - RELATÓRIO

Em 05 de fevereiro de 2010, o PL nº 6.757, de 2010, do Senado Federal, iniciou seu trâmite nessa Casa.

A proposição, submetida à revisão da Câmara dos Deputados, acrescenta a alínea *h* ao art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, definindo como justa causa a prática de coação moral, pelo empregador ou seus prepostos, contra o empregado, *“por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir a sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções”*.

É incluída a menção à nova alínea no § 3º do artigo celetista mencionado permitindo que o empregado postule a rescisão indireta do contrato e permaneça ou não no serviço até a decisão final do processo.

É, ainda, introduzido o art. 484-A à CLT que determina o pagamento de indenização em dobro no caso de rescisão indireta por coação moral.

Foram recebidas três emendas a este projeto, todas de autoria do nobre Deputado Paes Landim.

A **Emenda nº 01/2010** altera a definição da nova hipótese de justa causa para a prática, pelo empregador ou seus prepostos, de atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada.

A **Emenda nº 02/2010**, por sua vez, altera o novo dispositivo, art. 484-A da CLT, a fim de estabelecer que somente na hipótese de o empregador não adotar medidas preventivas contra o abuso de poder, pode o juiz arbitrar indenização, de acordo com as peculiaridades de cada caso.

A ementa do projeto é alterada pela **Emenda nº 03/2010**, que substitui a coação moral pelos atos que configurem abuso de poder de forma repetida e sistematizada.

Em 18 de fevereiro de 2010, foi determinada a apensação do PL nº 2.369, de 2004 (e demais projetos e ele apensados) ao PL nº 6.757, de 2010, do Senado Federal. Todos versam sobre o assédio ou a coação moral.

Ocorre que, em 10 de julho de 2009, apresentamos o nosso primeiro parecer sobre o tema 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; pela rejeição da Emenda nº 02/2007.

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

Em 15 de setembro de 2009, apresentamos complementação de voto que concluía pela rejeição das Emendas nº 01/2009 e

nº 03/2009, e pela aprovação, nos termos do substitutivo, da Emenda nº 02/2009.

Reproduzimos, em parte, os relatórios então apresentados.

Projetos apensados:

1. **PL nº 2.369, de 2003**, de autoria do ilustre Deputado Mauro Passos, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, caracterizando-o como ilícito trabalhista.

Nos termos do art. 1º do PL, o assédio pode ser praticado tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas, consistindo no constrangimento mediante atos repetitivos que degradam as relações de trabalho. A degradação pode ser deliberada ou não.

Para que fique configurado o assédio moral, tais atos devem atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos; ou afetar sua higidez física ou mental; ou comprometer a sua carreira profissional.

A proposição garante indenização ao empregado assediado e que deve ser paga pelo empregador, ficando-lhe assegurado o direito de regresso contra o assediador.

O valor mínimo da indenização é de dez vezes o valor da remuneração do empregado, incluindo, portanto, não apenas o salário, mas todas as verbas pagas ao trabalhador com habitualidade. É devida em dobro no caso de reincidência.

Além dessa indenização, ainda é devido o ressarcimento de todas as despesas médicas, caso tenha ocorrido dano à saúde do empregado.

É responsabilidade do empregador a adoção de todas as medidas necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho, incluídas as medidas educativas e disciplinadoras.

Caso medidas preventivas não sejam adotadas e seja verificado o assédio, o empregador está sujeito a multa no valor de mil reais por empregado, elevada em dobro no caso de reincidência.

O empregado que vier assediar outro, mesmo após ter sido orientado em sentido contrário, está sujeito a sanção disciplinadora por parte do empregador.

O empregado-assediador está sujeito a suspensão e, não havendo alteração no seu comportamento, pode ser demitido em virtude da falta grave cometida.

Foram apresentadas duas emendas ao PL nº 2.369/2003, ambas de autoria do ilustre Deputado Paes Landim.

A **Emenda modificativa nº 1, de 2007**, altera a redação do § 2º do art. 4º do projeto referido, a fim de sujeitar o empregador que não adote medidas de prevenção ao assédio a pagamento de multa a ser arbitrada pelo juiz.

A **Emenda modificativa nº 2, de 2007**, altera a redação do § 1º do art. 3º do projeto citado, a fim de determinar que o juiz fixe o valor da indenização de acordo com a gravidade do fato e nível socioeconômico do autor.

2. **PL nº 2.593, de 2003**, da nobre Deputada 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”*.

Essa proposição caracteriza o assédio moral como falta grave do empregador, justificando, portanto, a rescisão do contrato pelo empregado.

O assédio moral é definido na alínea *h* do art. 483 da CLT como prática do empregador ou de seus prepostos que, mediante gesto ou palavra, venha a atingir a auto-estima e a segurança do trabalhador, que passa a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando a sua saúde. Há dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

Verificado o assédio moral, o empregado está autorizado a rescindir o seu contrato por justa causa e, portanto, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias, como já ocorre nas outras hipóteses do art. 483 da CLT.

Poderá ser pleiteado o pagamento em dobro das verbas rescisórias devidas, caso o assédio moral tenha sido baseado em gênero, raça ou etnia, ou, ainda, idade.

3. **PL nº 4.593 de 2009**, de autoria do nobre Deputado Nelson Goetten, *“dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho”*.

Define o assédio como prática reiterada e abusiva de *“sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes e degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.”*

Exclui da definição de assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, observados os limites da legalidade e do contrato de trabalho.

O art. 2º da proposição exemplifica as situações de assédio moral que, verificadas, autorizam a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo devidas as verbas rescisórias em dobro.

Além dessa indenização, o empregador é responsável pelo pagamento de todas as despesas médicas decorrentes de lesões físicas ou mentais causadas pelo assédio.

Estabelece, ainda, que, para efeito de cálculo da indenização por dano moral, deve ser considerada a posição social da vítima, a situação econômica do ofensor e a sua culpa, as medidas de prevenção adotadas pelo empregador, bem como o nexo causal do dano sofrido e o ambiente de trabalho.

É estabelecida a responsabilidade objetiva e solidária do empregador quando o assédio for praticado por superior hierárquico da vítima ou grupo de empregados.

O empregado que pratica o assédio moral está sujeito a advertência, suspensão, dispensa por justa causa e multa.

4. **PL nº 6.625, de 2009**, de iniciativa do nobre Deputado Aldo Rebelo, *“dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho”*.

O projeto veda a prática do assédio moral e define as figuras do assediador e do assediado.

Define o assédio como *“toda conduta que cause constrangimento ao trabalhador por parte de seus superiores hierárquicos ou colegas, resultantes de atos omissivos ou comissivos que resultem ao trabalhador: I – atentado contra a dignidade; II - danos à integridade; III – exposição do empregado a efeitos físicos ou mentais adversos, com prejuízo à carreira profissional.”*

São enumeradas várias práticas que caracterizam o assédio moral, ainda que ocorram fora da jornada de trabalho, desde que haja o nexo de causalidade. É destacado que o assediador deve ter a conduta consciente, intencional e previsível.

Não configura assédio, nos termos do projeto, o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, dentro dos limites da legalidade e do trabalho digno.

Caso seja configurado o assédio, é devida indenização no valor mínimo de 10 salários mínimos, calculada em dobro em caso de reincidência.

Os sindicatos são autorizados a ingressar em juízo como substitutos processuais, a fim de postular a indenização referida.

É estabelecido o dever do empregador de promover campanhas que visem à melhoria das relações de trabalho, bem como elaborar um código de interação a fim de combater a prática do assédio moral, com a previsão de sanções disciplinares. É garantida a participação do sindicato na elaboração do referido código.

O projeto define o dia 2 de maio como o Dia do Combate ao Assédio Moral.

É concedido o prazo de 180 dias para as organizações privadas e os órgãos públicos se adaptarem à lei.

Conforme mencionado, foi apresentado substitutivo em nosso primeiro parecer, que recebeu três emendas de autoria do Deputado Vinícius Carvalho.

A **Emenda nº 01/2009** visa suprimir o art. 8º do substitutivo, que autoriza o sindicato a postular a indenização por assédio moral, bem como postular que a empresa adote as medidas preventivas.

A **Emenda nº 02/2009**, por sua vez, altera a redação do *caput* do art. 4º, a fim de dispor que o assédio autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. Retira do texto do substitutivo a determinação de que as verbas rescisórias devem ser pagas em dobro.

A **Emenda nº 03/2009** 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

O projeto de lei do Senado Federal contribui para o debate iniciado há anos na Câmara dos Deputados, bem como concorre para aprimorar o texto legal a ser produzido com o objetivo de coibir o assédio moral.

Já mencionamos em nosso parecer anterior que “o assédio moral degrada as relações de trabalho, usurpando a dignidade do trabalhador, e deve, obviamente, ser proibido. “

Pedimos licença para reproduzir, em parte, os votos anteriormente elaborados, com as devidas alterações em face do novo substitutivo a ser apresentado.

O assédio moral é tema atual e tem sido debatido por toda a sociedade brasileira. Várias das ideias aqui mencionadas decorrem desse debate.

Em 25 de novembro de 2004, por exemplo, ocorreu um seminário sobre o assédio sexual nas relações de trabalho organizado por esta Comissão. Participamos do evento na condição de coordenador de um dos painéis, função também desempenhada pelo Deputado Mauro Passos, autor do projeto principal, e pela Deputada Selma Schons.

Participaram representantes do Ministério Público do Trabalho, da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas - ANAMATRA, da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, do Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e da Confederação Nacional da Indústria – CNI.

Houve, ainda, outra audiência pública realizada em 17 de junho de 2009 nessa Comissão de mérito, que contou com a participação de representantes do Ministério Público do Trabalho, da ANAMATRA, do Ministério da Defesa e do Ouvidor-Geral do serviço público.

Em todas as ocasiões os especialistas salientaram a importância do tema e a oportunidade de sua regulamentação. Foram apontados os aspectos com o intuito de aperfeiçoar o texto.

Agora, com a análise do projeto oriundo do Senado, julgamos oportuna a apresentação de novo substitutivo para dispor sobre o assédio moral, aproveitando todos os projetos, além dos aspectos levantados durante os debates realizados.

Adotamos a definição de assédio contida no PL nº 2.369/2003, pois engloba os seus principais elementos. Nos termos do PL nº 4.593/2009, excluimos da definição de assédio o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador, desde que observados os limites da legalidade e do trabalho digno.

Mantivemos a indenização devida ao empregado vítima de assédio moral, como prevista no PL nº 2.369/2003, sendo o valor mínimo equivalente a 10 vezes a remuneração do trabalhador. A indenização é devida em dobro em caso de reincidência. Além disso, caso haja dano à saúde do trabalhador, todos os gastos relativos a tratamentos médicos devem ser pagos pelo empregador.

Entendemos também que a prática do assédio deve ser proibida, mas, antes de tudo, devem ser adotadas medidas preventivas, educacionais e disciplinadoras, a fim de alterar a cultura dentro das empresas.

O PL nº 2.369/2003, além da previsão de pagamento de indenização ao trabalhador vítima de assédio, sujeita o empregador ao

pagamento de multa administrativa caso não adote as medidas preventivas. Nesse sentido, julgamos conveniente modificar o dispositivo relativo à multa administrativa, aproveitando parcialmente a Emenda Modificativa nº 01/2007. Assim, o magistrado, ao verificar a existência de assédio moral e a não adoção de medidas preventivas mediante o devido processo legal, deve notificar o Ministério do Trabalho e Emprego que aplicará a multa administrativa devida.

Não apenas o empregador pode ser punido, o empregado que assedia moralmente outro trabalhador esta sujeito a medida disciplinar, podendo, nos termos da legislação vigente, incorrer na hipótese de justa causa prevista na alínea *b* do art. 482 da CLT, isto é, incontinência de conduta ou mau procedimento ou, ainda, na alínea *h* como ato de indisciplina ou de insubordinação.

Não é necessário, portanto, estabelecer procedimento específico para justa causa do empregado-assediador, conforme dispõe o art. 4º do PL nº 4.593, de 2009.

A demissão por justa causa do empregado caso assedie moralmente outro já está prevista. No entanto, o PL nº 2.369/2003 impõe a adoção de medidas educativas e disciplinares antes de o empregador demitir justificadamente.

É a cultura da empresa, na qual o assédio é tolerado, que deve ser mudada. A falta grave do empregado somente é cometida na hipótese de ele não se adequar e não corrigir a sua conduta, tratando com dignidade os demais trabalhadores.

Incluimos, no substitutivo, fórmula de reajuste da multa, que pode vir a perder o seu valor com o decorrer dos anos.

Outra alteração importante que introduzimos inclui aspectos processuais, visando inverter o ônus da prova e permitir a substituição processual. Tais aspectos foram ressaltados nas audiências públicas e debates realizados sobre o tema. Julgamos oportuno acatar a sugestão.

A inversão do ônus da prova, a critério do juiz, deve ser determinada sempre que a alegação de assédio moral for verossímil. É óbvio que a prova dificilmente será produzida por um empregado que trabalhe em um

ambiente onde a prática de assédio moral seja constante. A prova deve, sim, ser ônus do empregador, em virtude de sua maior facilidade em produzi-la.

A substituição processual pelo sindicato representativo da categoria profissional é fundamental para a defesa dos direitos coletivos e difusos. Muitas vezes é penoso demais para um trabalhador individualmente considerado enfrentar a situação, denunciando o assédio moral.

Deve, portanto, ser autorizado o sindicato a fazê-lo. Pode, inclusive, ser postulada a obrigação de fazer da empresa, no sentido de adotar medidas preventivas.

Assim, o nosso substitutivo está fundamentado, principalmente, no PL nº 2.369/2003, mas tenta aprimorar o texto, incluindo dispositivos que constam das demais proposições, bem como outros que foram sugeridos ao longo das discussões ocorridas sobre o assédio moral.

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.

O Senado Federal aprovou PL nº 6.757, de 2010, ora submetido à revisão da Câmara, que configura a coação moral como uma das hipóteses em que o empregado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Entendemos ser oportuna a inclusão dessa nova hipótese de justa causa e de rescisão indireta na CLT. Saliente-se que o PL nº 2.593, de 2003, dispõe de forma semelhante sobre o tema.

O assédio moral configura rescisão indireta do contrato de trabalho. Julgamos, no entanto, que não deve ser tratada como uma modalidade de rescisão privilegiada, com pagamento em dobro de verbas rescisórias, conforme previsto no projeto do Senado. Afinal, já é estabelecida a indenização devida em caso de assédio. O art. 484-A da CLT, acrescentado pelo projeto do Senado Federal, é, portanto, suprimido em nosso substitutivo.

As emendas apresentadas ao PL 6.757, de 2010, restringem a justa causa ao abuso de poder pelo empregador ou seus

prepostos. A nosso ver deve prevalecer a justa causa por coação moral, tipificada no projeto do Senado.

O PL nº 6.625, de 2009, apensado está contido em nosso substitutivo.

Em nosso substitutivo, no entanto, optamos por não enumerar as ações que caracterizam o assédio moral, uma vez que sempre há o risco de serem interpretadas de forma restritiva. Caso uma ação não conste da enumeração legal não será configurada como assédio moral.

As Emendas nº 01 e 03, de 2009, apresentadas ao substitutivo anterior, devem ser rejeitadas. A Emenda nº 02/2009 é aprovada nos termos do substitutivo, que dispõe sobre a rescisão indireta do contrato, nos termos da proposição do Senado Federal.

Diante do exposto, somos pela aprovação, nos termos do substitutivo ora apresentado, do PL nº 6.757, de 2010; do PL nº 2.369, de 2003; do PL nº 2.593, de 2003; do PL nº 4.593, de 2009; e do PL nº 6.625, de 2010; e das Emendas nº 01, de 2007 e nº 02, de 2009; pela rejeição das Emendas nº 02, de 2007, nº 01 e 03, de 2009; e nº 01, 02 e 03, de 2010.

Sala da Comissão, em de de 2010.

Deputado VICENTINHO
Relator

2010_3398

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 6.757, de 2010; PL nº 2.369, de 2003; PL nº 2.593, de 2003; PL nº 4.593, de 2009 e PL nº 6.625, de 2009

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho e altera a redação do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de dispor sobre a justa causa por coação moral.

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 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 notificará 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 elevada 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. 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 O juiz pode determinar a inversão do ônus da prova, caso seja verossímil a alegação de assédio moral.

Art. 7º 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. 8º 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. 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.”

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2010.

Deputado VICENTINHO

Relator