

PROJETO DE LEI Nº , DE 2012

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica vedada na relação de trabalho a prática de qualquer ação ou a omissão que possam caracterizar o assédio moral.

§ 1º Entenda-se por assédio moral a reiterada e abusiva sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes ou 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.

§ 2º Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho.

Art. 2º Considera-se assédio moral nas relações de trabalho, dentre outras situações ilícitas:

I - a exposição do empregado a situação constrangedora, praticada de modo repetitivo ou prolongado;

II - a tortura psicológica, o desprezo e a sonegação de informações que sejam necessárias ao bom desempenho das funções do empregado ou úteis ao desempenho do trabalho;

III - a exposição do empregado, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional, a críticas reiteradas e infundadas, que

atinjam a sua saúde física, mental, à sua honra e à sua dignidade, bem como de seus familiares;

IV - a apropriação do crédito do trabalho do empregado, com desrespeito à respectiva autoria;

V - a determinação de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o contrato de trabalho ou em condições e prazos inexecutáveis;

VI - a obstacularização, por qualquer meio, da evolução do empregado na respectiva carreira;

VII – a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas ‘a’, ‘b’, ‘d’, ‘e’ e ‘g’, do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º A configuração de qualquer hipótese de assédio moral autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, o pagamento em dobro de todas as verbas trabalhistas rescisórias, independentemente das discussões sobre responsabilidade civil por danos morais, além da multa prevista nesta Lei.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º deste artigo, todos os gastos relativos ao tratamento médico do empregado, decorrentes de lesões à sua saúde física ou mental, em razão do assédio moral sofrido, serão pagos pelo empregador.

§ 3º O assédio moral configura hipótese de dano moral nas relações de trabalho, ensejando a respectiva indenização. O Juiz deverá considerar, para a fixação do valor indenizatório, entre outros fatores:

I - a posição social da vítima;

II - a situação econômica do ofensor;

III - a culpa do ofensor na ocorrência do evento, quando superior hierárquico;

IV - as iniciativas preventivas e repreensivas do empregador e de seus prepostos no sentido de minimizar os efeitos da ocorrência do assédio moral;

V - a avaliação médica e psicológica para verificar o dano e o nexo causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

Art. 3º Pratica o assédio moral vertical tanto o superior hierárquico nas relações de trabalho quanto o empregador.

§ 1º O empregador é solidário e objetivamente responsável pelos atos de assédio moral do superior hierárquico ou de grupo de empregados de que trata este artigo.

§ 2º Praticam assédio moral horizontal dois ou mais empregados, quando debocham, ridicularizam, caluniam, difamam, injuriam, sonegam informações ou dificultam, por qualquer meio, o pleno desempenho das atividades laborais de outro empregado.

§ 3º O empregador e seus prepostos têm o dever de tomar medidas para prevenir a ocorrência de assédio moral, bem como, ciente de sua ocorrência, de promover imediatamente a devida apuração e punição do infrator.

§ 4º As medidas preventivas ou punitivas de que trata o § 3º deste artigo não afastam a responsabilidade objetiva e solidária do empregador.

Art. 4º Caracterizado o assédio moral, aquele lhe deu causa se sujeita às seguintes penalidades, independentemente da responsabilidade trabalhista, civil e penal:

I – advertência;

II – suspensão;

III – dispensa por justa causa;

IV – multa.

§ 1º A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique a imposição de penalidade mais grave.

§ 2º A suspensão será aplicada em caso de reincidência em falta punida com advertência.

§ 3º A dispensa por justa causa será aplicada em caso de reincidência em falta punida com suspensão e mediante inquérito administrativo, assegurado o amplo direito à defesa e aos meios a ela inerentes.

§ 4º A multa será fixada segundo a gravidade dos atos configuradores do assédio moral, obrigatoriamente cumulada às demais penalidades, observando-se:

I - o percentual mínimo de vinte por cento sobre os valores das verbas rescisórias trabalhistas;

II – o percentual máximo de quarenta por cento sobre os valores das verbas rescisórias trabalhistas.

§ 5º Incorre em justa causa o superior hierárquico omissor em relação à prática de assédio moral horizontal por parte de grupo de empregados que lhes são subordinados direta ou indiretamente.

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

JUSTIFICAÇÃO

Até o presente momento, não há legislação específica regulando o assédio moral nas relações de trabalho, que coíba de forma eficaz e eficiente esse instituto deletério, responsável pela desestruturação do meio ambiente do trabalho, além configurar fator de desrespeito à dignidade humana do trabalhador brasileiro.

Há inúmeras iniciativas estaduais e municipais, no sentido de coibir, mediante lei, a prática do assédio moral nas relações de trabalho: Lei Municipal nº 1.163, de 24.04.2000, de Iracemápolis/SP; Lei Municipal nº 13.288, de 10.01.2002, de São Paulo/SP; Lei Municipal nº 3.243, de 15.05.2001, de Cascavel/PR; Lei Municipal nº 358, de 2002, de Guarulhos/SP; Lei Municipal nº 189, de 23.02.2002, de Natal/RN e a Lei Estadual nº 3.921, de 2002, do Rio de Janeiro.

O assédio moral ganha espaço, especialmente em momentos nos quais a economia não vai bem, e a oferta de empregos se torna

menor que a demanda por novos postos de trabalho, quadro esse que se acentuou nas últimas décadas do séc. XX e prossegue no atual.

Embora seja difícil estabelecer uma conceituação para o assédio moral, podemos defini-lo como uma conduta abusiva e reiterada praticada contra o empregado pelo empregador ou por algum de seus prepostos com poder de mando sobre a vítima, deixando seqüelas na saúde física e psíquica do trabalhador, vulnerando o ambiente laboral, configurando inequívoca afronta à dignidade da pessoa humana do empregado.

Para Valentin Carrion¹, o assédio moral é espécie de dano moral, por afetar os direitos de personalidade do trabalhador:

“Dano moral é o que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal com a dor mental psíquica ou física. Independe das indenizações previstas pelas leis trabalhistas e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego. As hipóteses mais evidentes poderiam ocorrer na pré-contratação (divulgação de fatos negativos pessoais do candidato), no desenvolvimento da relação e no despedimento por tratamento humilhante.”

O Dr. Heinz Leymann², médico e psicólogo, já na década de 60, em trabalho pioneiro, identificava e conceituava o assédio moral:

“A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por 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.”

No entendimento da Ministra Maria Cristina Irigoyen Pesuzzi³, do TST:

“A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição. É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangidas na proteção conferida pelo artigo 6º, e o

¹ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 33ª edição atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008, p-371.

² *Apud* MENEZES, Cláudio armando Couce. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista LTR 67-03, vol. 67, nº03, março de 2003, p-291.

³ FEIJÓ, Carmem. **Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho**. Tribunal superior do Trabalho. Assessoria de Comunicação Social. Informação para a Imprensa. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>)

direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.”

No vácuo da inexistência de legislação federal reguladora do tema, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000, assim procurou intervir:

“Art. 2º (...)

(...)

II – propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho.

(...)

IV – acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminha-las ao Ministério Público do Trabalho.”

Mas não se deve confundir os poderes diretivo e disciplinar do empregador com o assédio moral, enquanto aqueles derivam da lei, este é oriundo da configuração do abuso de poder, como também entende Valentin Carrion⁴:

“Não se caracteriza pelo simples exercício de um direito, como é a dispensa, mesmo imotivada, ou a revelação de fatos pelo empregado em sua defesa, quando acusado; a revista pessoal do trabalhador, ou a sua fiscalização por instrumentos mecânicos ou pessoas, só caracteriza dano moral se houver abuso desnecessário.”

Mas é de boa indicação deixar aqui registrada a advertência de Maurício Godinho Delgado⁵ sobre a existência de limites os poderes de mando do empregador:

“(…), é inquestionável que a Carta constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente. É que a constituição pretendeu instituir um *‘Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna,*

⁴ Ob. cit. p-371.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª edição, São Paulo: LTR, 2006, p-635.

pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social...’ (Preâmbulo da CF/88; grifos acrescidos). A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de direito (art. 1º, III, CF/88), que tem por alguns de seus objetivos fundamentais ‘construir uma sociedade justa e solidária’, além de ‘promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação’ (art. 3º, I e IV, CF/88)”

Também não se pode confundir assédio moral com agressões apenas pontuais ou mesmo com o estresse que advém de toda e qualquer atividade laboral, mormente quando se vive num mundo cada vez mais competitivo. Conflitos individuais e esporádicos entre colegas igualmente não podem ser tidos como configuradores de assédio moral, sob pena de se exagerar na sua configuração, desprezando a existência de incômodos comuns na vida de relações, inclusive laborais.

Quanto à necessidade de reiteração de conduta destrutiva da estrutura psíquica, social e física do trabalhador, esclarecedora é a lição de Marie-France Hirigoyen⁶, uma das maiores especialistas mundiais sobre assédio moral, quando analisa que a ocorrência infrequente não tem o condão de caracterizar a agressão, mas sim a sua prolongação no tempo, de forma insidiosa, sorrateira, destrutiva, traumatizante, exigindo-se, para tanto, efeitos temporalmente acumulados.

O assédio moral é fenômeno globalizado, sendo conhecido de quase todo o mundo, como nos esclarece José Carlos Ferreira⁷, em sua obra “Violência no local de trabalho”. Na Itália, Alemanha, Inglaterra e países escandinavos é denominado *mobbing*; nos Estados Unidos *bullying*; *ijime*, no Japão; na França fala-se em *harcèlement moral* e nos países de língua espanhola *psicoteror laboral* ou *acoso moral*.

Percebe-se em todos os conceitos doutrinários aqui colacionados, que a configuração do assédio moral exige a reiterada prática de atitudes marcadamente abusivas, com o escopo de prejudicar o trabalhador, culminando por deixar-lhe seqüelas prejudiciais à sua saúde física e mental.

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Jonowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 202, p-17.

⁷ FERREIRA, José Carlos. **Violência no local de trabalho: assédio moral**. Revista Jurídica Consulex, Ano X, nº 227, 30 de junho/2006, p-39.

Vários são os dispositivos constitucionais que podem e devem ser invocados em defesa do trabalhador que sofre as pressões do assédio moral, entre os quais:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

XXIII – a propriedade atenderá a sua função social;

(...)

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

(...)

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;

(...)

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

É inegável que a Constituição Federal tem um perfil subjetivo, qual seja, o da dignidade da pessoa humana. A pessoa humana foi guindada ao centro dos interesses jurídicos nacionais. A dignidade da pessoa humana passa a ser o valor-fonte do próprio Direito, imprimindo de forma indelével uma dimensão subjetiva ao texto constitucional. A dignidade da pessoa humana é elevada à condição de um super-princípio.

Proteger o trabalhador contra as ofensivas do assédio moral é garantir-lhe os seus direitos fundamentais assegurados pelo texto constitucional vigente. É preciso que o Legislativo crie mecanismos concretizadores dos direitos fundamentais do trabalhador.

O trabalhador é dotado de dignidade, não podendo ser tratado como meio: ele será sempre um fim em si mesmo. Não se pode permitir mais o divórcio entre a execução de um contrato de trabalho e a ética.

Os direitos humanos passam a ser verdadeiros parâmetros de mensuração e validade das relações de trabalho e do exercício dos poderes proprietários (mando, fiscalização e disciplinador).

Na esteira do pensamento de Hannah Arendt, para quem “os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução”, é que estamos submetendo à consideração desta Casa, representação do povo brasileiro, esta proposição legislativa, que tem por escopo transformar-se em instrumento de concretização dos direitos humanos dos trabalhadores brasileiros.

Também o Código Civil vigente dá suporte ao trabalhador vítima do assédio moral, para que ingresse em juízo pleiteando a respectiva reparação econômica do dano sofrido, apesar da inexistência de legislação federal específica:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”

Na mesma linha de defesa, há dispositivos da CLT que podem e devem ser invocados:

“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, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

(...)

- 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;(...)
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.”

Não é demais recordar que a saúde é um direito social garantido ao trabalhador pela Constituição Federal. O assédio moral, é de se reiterar, prejudica a saúde do trabalhador, e portanto deve ser combatido com firmeza.

As empresas acabam por se prejudicarem, quando não adotam práticas preventivas do assédio moral, ou mesmo quando não reprimem exemplarmente. O primeiro reflexo se dá na produtividade da vítima, que culmina por reduzir a produção do empreendimento, causando prejuízos financeiros inevitáveis. Também o Estado perde, pois nos afastamentos superiores a quinze dias, são os recursos orçamentários da Previdência Social os responsáveis pela recuperação da saúde do trabalhador vitimado. O assédio moral, além de prejudicar a saúde física e psíquica do trabalhador, também é uma “sanguessuga” de recursos financeiros e orçamentários privados e estatais.

Várias são as doenças que acometem os que sofrem assédio moral, como demonstra a pesquisadora Margarida Maria Silveira Barreto⁸, com a tabela abaixo, publicada em sua dissertação de mestrado intitulada “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, defendida na PUC/SP:

SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE
Entrevistas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação

⁸ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

Em porcentagem		
Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
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

A Justiça do Trabalho tem contribuído muito para a redução das ocorrências de assédio moral, já que tem atuado sistematicamente não somente no seu reconhecimento no âmbito das relações de trabalho, como também impondo indenizações por danos morais em vários casos concretos, de que são exemplos as jurisprudências abaixo:

“A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT da 17ª Região Acordam nº 7660/2002, Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, Relatora Desembargadora Sônia das Dores Dionízio)

“A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o contrato, mas também, o disposto no § 2º do art. 461 consolidado – preceito imperativo – coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico.” (TST, 1ª Turma, Acordam nº 3.879, Recurso de Revista nº 7.642/86, 09.11.1987, Relator Ministro Marco Aurélio Mendes de Faria Mello)

EMENTA. RESCISÃO INDIRETA. CULPA DO EMPREGADOR. ÔNUS DA PROVA. ARTS. 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. Atribuindo ao empregador a culpa pela rescisão do contrato de trabalho, o reclamante atrai para si o ônus de provar suas alegações, já que fato constitutivo do seu direito. Comprovando a reclamante com testemunhas de que foi xingada pela gerente, dentro da loja na frente de outros empregados e clientes da empresa, a sentença deve ser mantida. Recurso improvido. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência, fato que comprovou a reclamante. Recurso improvido. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por danos morais, embora seja arbitrada pelo juiz, deve levar em consideração alguns critérios, tais como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido. MULTA DO ART. 477, § 8º DA CLT. Não sendo pagas as verbas rescisórias no prazo legal, e não tendo o reclamante dado causa à mora, devida é a aplicação da referida multa. Independente da modalidade do rompimento do vínculo, se por iniciativa do empregado ou do empregador, o pagamento das verbas rescisórias deve ser realizado no prazo legal (art. 477, § 6º, “b”, da CLT)” (TRT da 23ª Região, Recurso Ordinário nº 02476.2006.036.23.00-3, 08.08.07, Relator Desembargador Osmair Couto)

“EMENTA. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira a discriminação racial, tem assegurado o direito de perceber indenização por dano moral.” (TRT da 12ª Região, Recurso Ordinário nº 00357.2003.024.12.00-3, 10.08.2004, Relator Desembargador C. A. Godoy Ilha)

“EMENTA: ASSÉDIO MORAL – PROCEDIMENTO VEXATÓRIO – ABUSO DE DIREITO – DEVER DE BOA-FÉ E DE SOLIDARIEDADE – DANO E INDENIZAÇÃO – A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa, para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. Trata-se do dever de boa-fé que deve permear o contrato de trabalho e não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade, na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa. Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e atinja o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar o réu ao pagamento de indenização por dano moral.” (TRT da 9ª Região, Recurso Ordinário nº 06689.2001.652.09.00-4, 28.05.2007, Relatora Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu)

De indiscutível valor no combate à ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, configurando um verdadeiro marco histórico, está a Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio Grande do Norte contra a AMBEV – Companhia de Bebidas das Américas, que culminou com a condenação da empresa ao pagamento de indenização no valor de um milhão de reais por assédio moral, em sede de Recurso Ordinário sob o nº 01034.2005.001.21.00-6, com confirmação da sentença condenatória pelo TRT da 23ª Região.

Os trabalhadores que não logravam alcançar as metas estabelecidas pela AMBEV eram obrigados a pagar certas “prendas” como receber e ouvir insultos, pagar flexões de braço, dançar na “boquinha da garrafa”, assistir a reuniões em pé, desenhar caricaturas num quadro, fantasiar-se e submeter-se a outras atitudes depreciativas.

Em face de todos os argumentos aqui expendidos, estamos apresentando ao debate desta Câmara dos Deputados, este projeto de lei, que esperamos converta-se em breve em lei, para assegurar efetiva proteção aos trabalhadores brasileiros contra os malefícios do assédio moral nas relações de trabalho.

Para tanto, propomos a proibição de qualquer ação ou omissão que configurem assédio moral nas relações de trabalho, como estabelece o *caput* do art. 1º desta proposição legislativa, assim entendida a atitude reiterada e abusiva que sujeite o “empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, por parte do empregador ou de seus prepostos, implicando violação à sua dignidade humana”. Tomamos o cuidado de prever, no § 2º que “o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho” não configura o assédio moral.

No art. 2º apresentamos um rol exemplificativo de cinco hipóteses configuradoras do assédio moral, qualquer uma delas permitindo a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, conforme previsto no § 1º, além do direito ao recebimento em dobro das verbas rescisórias trabalhistas, sem prejuízo da discussão sobre danos morais e da multa prevista no § 4º, incisos I e II do art. 4º. Também “todos os gastos relativos ao tratamento médico do empregado, decorrentes de lesões à sua saúde física ou mental, em razão do assédio moral sofrido, serão pagos pelo empregador”, como rege o § 2º.

A punição econômica do empregador, quando da ocorrência de hipóteses de assédio moral vertical ou horizontal, é alternativa eficaz, não somente porque compensa financeiramente a vítima, como, em especial, pune os infratores, coibindo a reincidência desses atos deletérios das atividades laborais.

É imperativo que as indenizações por danos morais decorrentes da prática de assédio moral nas relações de trabalho sejam arbitradas judicialmente, considerando as particularidades do caso concreto, e a gravidade das ações e omissões configuradas, sob pena de indesejável tarificação do *quantum debeatur*.

Todavia entendemos que o magistrado deve considerar alguns parâmetros, entre os quais, a posição social da vítima; a situação

econômica do ofensor; a culpa do ofensor na ocorrência do evento, quando superior hierárquico e as iniciativas preventivas e repreensivas do empregador e de seus prepostos no sentido de minimizar os efeitos da ocorrência do assédio moral, além de avaliação médica e psicológica para verificar o dano e o nexô causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

No art. 3º estabelecemos que tanto o empregador quanto o preposto com mando podem ser responsabilizados pela prática do assédio moral vertical. A responsabilidade civil do empregador é objetiva, portanto com culpa presumida, e também solidária em relação aos atos de assédio moral praticados pelos seus prepostos ou por grupos de empregados autores de assédio moral horizontal. Impõe-se ao empregador “o dever de tomar medidas para prevenir a ocorrência de assédio moral, bem como, ciente de sua ocorrência, de promover imediatamente a devida apuração e punição do infrator”, como estabelece o § 3º.

A iniciativa privada não detém um cheque em branco para preencher como bem entenda para a busca do lucro. A atividade econômica sempre se pauta pela busca do lucro, e isto é perfeitamente lícito e constitucional, entretanto essa empreitada não pode desconhecer o princípio da dignidade da pessoa humana, não pode vilipendiar o valor social do trabalho, razão pela qual é preciso que a Ordem Econômica seja pautada sob os ditames da ética laboral, com respeito à integridade física e psíquica da força de trabalho, sem a qual, inclusive, não há possibilidade de produção. Empregadores e prepostos com mando têm a indelegável responsabilidade de criarem todos os meios possíveis para o estabelecimento de um equilibrado ambiente de trabalho, onde as potencialidades de cada trabalhador sejam desenvolvidas.

Por fim, no art. 4º, estabelecemos as diversas penalidades para os que praticam o ilícito do assédio moral, a serem aplicadas de forma gradativa e conforme a gravidade das agressões: advertência (nos casos em que não se justifique a imposição de penalidade mais grave); suspensão (em caso de reincidência em falta punida com advertência); dispensa por justa causa (em caso de reincidência em falta punida com suspensão e mediante inquérito administrativo, assegurado o amplo direito à defesa e os meios a ela inerentes) e multa, esta última cumulável com as demais sanções. No § 5º, propomos a criação de nova figura de justa causa, para o “o superior hierárquico omissivo em relação à prática de assédio moral horizontal por parte de grupo empregados que lhes são subordinados direta ou indiretamente”.

Diante dos fundamentos jurídicos e sociais desta iniciativa, esperamos contar com o inafastável debate, do qual surgirão muitas sugestões de aperfeiçoamento do presente texto, para que ele se torne instrumento efetivo de proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador brasileiro.

Sala das Sessões, em de de 2012.

Deputado Edson Pimenta