



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.760, DE 2012

(Do Sr. Edson Pimenta)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL 4593/2009.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

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 omissivo 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 24.04.200, 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 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 (...)
(...)”

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>

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 agredam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigorante. 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, 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)”

⁴ Ob. cit. p-371.

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

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 Jonowitzer. 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 o 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

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

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		
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 participe 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 Sugimatsu)

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 debeat*.

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 nexo 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 25 de abril de 2012.

Deputado Edson Pimenta

<p>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</p>

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

PREÂMBULO

Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P_4105
CONFERE COM O ORIGINAL AUTENTICADO
PL-3760/2012

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para 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, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

TÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

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:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;

X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

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

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

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;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do *de cujus* ;

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob

pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

a) privação ou restrição da liberdade;

b) perda de bens;

c) multa;

d) prestação social alternativa;

e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;

b) de caráter perpétuo;

c) de trabalhos forçados;

d) de banimento;

e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á *habeas corpus* sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;
b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á *habeas data*:

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

a) o registro civil de nascimento;

b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de *habeas corpus* e *habeas data*, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, 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. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000](#)) e ([Artigo com nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010](#))

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

a) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

b) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

TÍTULO VII

DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

CAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

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:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 2003\)*](#)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)*](#)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 171. [*\(Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)*](#)

.....

TÍTULO VIII
DA ORDEM SOCIALCAPÍTULO I
DISPOSIÇÃO GERAL

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

CAPÍTULO II
DA SEGURIDADE SOCIALSEÇÃO I
Disposições Gerais

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao poder público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - equidade na forma de participação no custeio;
- VI - diversidade da base de financiamento;
- VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados. [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)](#)

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972\)](#)

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)*](#)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)*](#)

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)*](#)

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)*](#)

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)*](#)

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)*](#)

§ 9º [*\(VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)*](#)

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. [*\(Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949\)*](#)

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. [*\(Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949\)*](#)

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. [*\(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. ([*Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944*](#))

§ 2º ([*Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978*](#))

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. ([*Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966*](#))

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, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- 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;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965\)*](#)

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

TÍTULO X DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

CAPÍTULO II DO PROCESSO EM GERAL

Seção IX Das Provas

Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Art. 819. O depoimento das partes e testemunhas que não souberem falar a língua nacional será feito por meio de intérprete nomeado pelo juiz ou presidente.

§ 1º Proceder-se-á da forma indicada neste artigo, quando se tratar de surdo-mudo, ou de mudo que não saiba escrever.

§ 2º Em ambos os casos de que este artigo trata, as despesas correrão por conta da parte a que interessar o depoimento.

.....

.....

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

PARTE GERAL

.....

LIVRO III DOS FATOS JURÍDICOS

.....

TÍTULO III DOS ATOS ILÍCITOS

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. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

.....

PARTE ESPECIAL

LIVRO I DO DIREITO DAS OBRIGAÇÕES

.....

TÍTULO IX
DA RESPONSABILIDADE CIVIL

CAPÍTULO I
DA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR

.....

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

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

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

.....

.....

LEI Nº 5.869, DE 11 DE JANEIRO DE 1973

Institui o Código de Processo Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LIVRO I
DO PROCESSO DE CONHECIMENTO

.....

TÍTULO VIII
DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO

.....

CAPÍTULO VI
DAS PROVAS

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Art. 334. Não dependem de prova os fatos:

I - notórios;

II - afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária;

III - admitidos, no processo, como incontroversos;

IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.

LEI MUNICIPAL Nº 1.163, DE 24 DE ABRIL DE 2000

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais.

Artigo 1.º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Advertência.

II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional;

III - Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir

um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Artigo 2.º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3.º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1.º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2.º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4.º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 5.º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 6.º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

LEI Nº 13.288, 10 DE JANEIRO DE 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

MARTA SUPLICY, Prefeita do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 17 de dezembro de 2001, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de "assédio moral" nas dependências do local de trabalho: I - curso de aprimoramento profissional; II - suspensão; III - multa; IV - demissão. Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo,

fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Art. 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor de R\$ 1.074,00 (mil e setenta e quatro reais), atualizado, anualmente, pela variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada no exercício anterior, sendo que, no caso de extinção desse índice, será adotado outro índice criado por legislação federal e que reflita a perda do poder aquisitivo da moeda. A referida multa terá como limite a metade dos rendimentos do servidor.

.....

.....

LEI Nº 189, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança.

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais de Natal, de qualquer dos poderes constituídos, nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral nas dependências dos locais do trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais:

1. Advertência escrita;
2. Suspensão, cumulativamente com:
 1. Obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
 2. Multa.
 3. Exoneração.

Artigo 2º - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto-estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou funcionário.

Parágrafo único - Para efeito desta Lei, considera-se assédio moral, dentre outros, os seguintes comportamentos: marcar tarefas com prazos impossíveis; transferir alguém de

uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

.....

.....

LEI Nº 3921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002

Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO D E C R E T A:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

.....

(Revogada pela Portaria n.º 219, de 07 de maio de 2008)

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nas Convenções nº 100, nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT,

considerando o compromisso do Governo brasileiro de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho;

considerando que, na execução dessa política, compete às Delegacias Regionais do Trabalho inserir a questão da discriminação nas suas atividades de rotina, visando combater práticas discriminatórias no emprego e na profissão; e

considerando que o Ministério do Trabalho e Emprego vem desenvolvendo, desde setembro de 1995, o Programa para a Implementação da Convenção nº 111, resolve:

Art. 1º Instituir, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Art. 2º Compete aos Núcleos:

I - instituir programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades, em matéria de emprego e profissão.

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;

III - atuar como centro aglutinador do relacionamento das diversas organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

IV - celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação;

V - manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas; e

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

Art. 3º A designação dos membros que comporão os Núcleos de que trata esta Portaria compete ao titular da respectiva Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

PORTARIA Nº 219, DE 7 DE MAIO DE 2008

Cria a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o compromisso do Governo Brasileiro de promover políticas públicas de igualdade, de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, resolve:

Art. 1º Criar a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, composta por uma instância Central e uma instância Regional.

Art. 2º Compete à Comissão Central:

I - orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho;

II - monitorar e avaliar a implementação de ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação sob responsabilidade do MTE;

III - promover a articulação interna e parcerias com os diversos órgãos governamentais e com a sociedade civil, com a finalidade de combater todas as formas de

discriminação e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho;

- IV - orientar na efetivação das ações afirmativas enquanto políticas de Estado; e
- V - acompanhar as atividades das Comissões Regionais.

Art. 3º A Comissão Central será composta por sub-comissões responsáveis pelas ações afirmativas de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, composta por representantes das seguintes unidades administrativas, segundo a interface com os temas tratados:

- I - do Gabinete do Ministro;
- II - da Secretaria-Executiva, que as coordenará;
- III - da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego;
- IV - da Secretaria de Relações do Trabalho;
- V - da Secretaria Nacional de Economia Solidária; e
- VI - da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 1º Os representantes de cada unidade administrativa de que trata o caput serão indicados pelos seus titulares e designados por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 2º As normas de funcionamento da Comissão será definida em regimento próprio.

Art. 4º No âmbito das unidades descentralizadas, cabe aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego constituir a Comissão Regional de que trata o art. 1º, no prazo de trinta dias após a publicação desta Portaria e tendo sido ouvida a Comissão Central.

Parágrafo Único: A Comissão Regional deve ser composta por no mínimo dois representantes, com a exigência de que haja a participação obrigatória de um servidor efetivo do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 5º Às Comissões Regionais compete a execução da política de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, e especificamente:

I - elaborar plano de ação em parceria com os representantes dos trabalhadores e empregadores e as instituições envolvidas com o tema e referendado pela Comissão Central;

II - implementar ações educativas e preventivas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho;

III - 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 e emprego;

IV - articular-se com organizações públicas e privadas que tenham como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

V - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e por meio de negociações e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho;

VI - produzir relatório mensal sobre as atividades exercidas e resultados alcançados, encaminhando-o à Comissão Central.

Art. 6º Os representantes designados para compor a Comissão Central e as Comissões Regionais desempenharão suas atribuições sem prejuízo àquelas decorrentes de seus respectivos cargos ou funções, sendo a participação considerada prestação de serviço relevante e não remunerada.

Art. 7º Revogar a Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

CARLOS LUPI

FIM DO DOCUMENTO
