

PARECER Nº , DE 2009

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, ao Projeto de Lei da Câmara nº 106, de 2005 (PL nº 62, de 1999, na origem), da Deputada Iara Bernardi, que *altera os arts. 468, 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para configurar o assédio sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.*

RELATOR: Senador **LOBÃO FILHO**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei da Câmara nº 106, de 2005, que altera os arts. 468, 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para configurar o assédio sexual como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, é de autoria da Deputada Federal Iara Bernardi.

A proposição insere no texto da CLT novos dispositivos que tratam do tema “assédio sexual”. No art. 468 são acrescentados dois parágrafos dispondo o seguinte:

a) na hipótese de assédio sexual praticado por prepostos do empregador ou por superior hierárquico do empregado, o empregador facilitará ao assediado a mudança de função ou setor de trabalho;

b) as empresas, com a participação das entidades representativas da categoria profissional e econômica, estabelecerão programas de prevenção ao assédio sexual nas relações de trabalho, bem como determinarão procedimentos internos para o encaminhamento de denúncias.

No art. 482 é acrescida a prática de assédio sexual como justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador. Com base no art. 483, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando for vítima de assédio sexual por parte do empregador, de seus prepostos ou de superior hierárquico.

Estabelece, ainda, a proposição, que na hipótese de descaso do empregador diante de denúncias de ocorrência de assédio sexual a seu empregado, cabe a este o direito de pleitear indenização por dano moral.

A matéria, no âmbito da Câmara dos Deputados, teve tramitação terminativa na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público e na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Nesta Comissão, até a presente data, não foram oferecidas emendas à proposição.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 101, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, dar parecer ao Projeto de Lei da Câmara nº 106, de 2005.

Não há, no que tange à admissibilidade da matéria, quaisquer óbices de natureza constitucional. Abrangido pelo direito do trabalho, o assédio sexual insere-se na competência privativa da União para legislar, nos termos do art. 22, I, da Constituição.

É notória a discriminação, tanto de ordem econômica, como funcional, que a mulher sofre no local de trabalho.

Importante, entretanto, distinguirmos as duas hipóteses de assédio que podem ocorrer no ambiente de trabalho. O assédio pode ser tanto sexual, como moral. O assédio sexual é definido pela legislação penal,

introduzido pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu o art. 216-A no Código Penal Brasileiro, tipificando como assédio sexual:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função: Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos”.

Portanto, o assédio sexual já é punido em nossa legislação penal com bastante vigor. Preocupa-nos o fato de a reparação de ordem trabalhista fazer sucumbir a pretensão punitiva para o ilícito, com a mera reparação moral de natureza trabalhista, que a nosso ver inviabiliza a reparação civil pela mesma motivação.

Ressalte-se, sob este ângulo, que está inserida na responsabilidade civil por fato próprio, prevista nos arts. 186 e 187 do Código Civil, a prática do assédio, que ocorre pela ação voluntária do empregador. Também, temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem, consoante prevê o art. 932, inciso III, do mesmo diploma legal. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.

A prática discriminatória, independentemente de previsão legal, enseja à mulher requerer a nulidade da dispensa, com pedido de reintegração ao seu cargo de trabalho, com pagamento dos salários ou remuneração em dobro do período de afastamento, tomando-se por analogia o previsto na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, art. 4º, inciso I.

Também terá a vítima o direito de optar pela resolução contratual, por culpa do empregador, nos termos do art. 483 da CLT. Acrescente-se, ainda, que o causador do dano, que pode ser colega de trabalho, chefe, gerente, etc., pode ser dispensado por justa causa, ficando caracterizada a falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, por mau procedimento.

Em face de todas essas considerações, não vejo como razoável disciplinar a matéria em mais um diploma legal, tornando controversa a aplicação de inúmeras normas jurídicas que versam sobre o tema, o que possibilita que as demandas judiciais se eternizem, facilitando a impunidade.

III – VOTO

Em face do exposto, opinamos pela admissibilidade e, no mérito, pela rejeição do Projeto de Lei da Câmara nº 106, de 2005.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator