

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, 10 de fevereiro de 2010

Senador DEMÓSTENES TORRES, Presidente

Senador LOBÃO FILHO, Relator