



Senado Federal
Gabinete da Senadora Nilda Gondim

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

Acrescenta parágrafos ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os assédios moral e sexual nas relações de trabalho.



SF/21953.98998-02

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 1º, 2º, 3º 4º e 5º:

“**Art. 223-C.**

§ 1º Entende-se como dano extrapatrimonial o assédio moral praticado pelos empregadores, em prejuízo dos bens juridicamente tutelados do empregado, previstos no *caput* desse artigo.

§ 2º Configura assédio moral no trabalho qualquer conduta abusiva, realizada mediante gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, repetitivos ou sistemáticos, contra a dignidade ou integridade física e psíquica do empregado, que ameace a continuidade do emprego ou promova a degradação das condições de trabalho.

§ 3º O assédio moral pode ocorrer nas seguintes hipóteses:

I – previstas nas alíneas *a*, *b*, *c*, *e* e *f* do art. 483 desta Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II - discriminação em razão do sexo, cor, orientação sexual, deficiência, defeitos físicos ou origem, ainda que as ofensas tenham partido de colegas de trabalho, cabendo ao empregador a responsabilidade pela vigilância do meio ambiente de trabalho sadio;

III – cobrança exagerada de metas relacionadas à produtividade;



Senado Federal

Gabinete da Senadora Nilda Gondim

IV – utilização de apelidos pejorativos ou ridicularização do empregado, gerando baixa autoestima ou menosprezo dos colegas;

V – despedida de empregado portador de vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estima ou preconceito;

VI – controle abusivo através dos meios tecnológicos, como da geolocalização dos empregados dentro e fora da empresa ou exigência de permanente contato, com o empregador, através de celulares ou computadores ligados;

VII – controle e câmera de vigilância nas áreas de lazer ou em banheiros;

VIII – revista desnecessária, humilhante ou abusiva, na entrada ou saída do trabalho.

§ 4º Sem prejuízo das sanções penais previstas no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, o assédio sexual configura dano extrapatrimonial, suscetível de indenização, nos termos do art. 223-G desta Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 5º Quando o assédio sexual for praticado por outro empregado ou empregada ou ainda cliente ou fornecedor da empresa, o empregador deverá promover o afastamento da pessoa assediada dos riscos e zelar para que tais fatos não se repitam, sob pena de responsabilização pelas indenizações devidas.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Na legislação trabalhista, o assédio moral ainda não está claramente tipificado, dada a grande variedade de fatos que podem configurar essa conduta aviltante. Não é uma prática recente, mas ainda convivemos com trabalho análogo ao de escravo e a maioria das vítimas abandona o emprego, sem buscar reparações ou direitos. No fundo pensam que os patrões são assim mesmo, autoritários.

Na última década, entretanto, o tema vem adquirindo relevância. Ganhou espaço, certamente, com a luta das mulheres, com as lutas contra o racismo e contra a homofobia. O conceito é bem amplo e



SF/21953.98998-02



Senado Federal
Gabinete da Senadora Nilda Gondim

consiste, basicamente, na conduta do empregador que resulta em qualquer tipo de constrangimento indevido que torne, para o empregado, o ambiente de trabalho insalubre, psiquicamente.

Mais precisamente, representa todo e qualquer ato abusivo, seja por gestos, atitudes ou palavras, praticado pelo empregador, de forma reiterada, que atinja a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador. O assédio moral é reiteração, não consiste apenas em um ato constrangedor específico, mas sim em diversas condutas, frequentes e sistemáticas no ambiente de trabalho, constrangendo ou humilhando o empregado.

Os assédios morais vêm sendo reiteradamente combatidos pela Justiça do Trabalho, por meio da imposição de indenização por danos morais e físicos. Essas sentenças são, via de regra, fundamentadas no art. 483 da CLT, que permite ao empregado considerar rescindido o contrato em algumas hipóteses como a “exigência de serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, alheios aos contratos” ou “o tratamento pelos superiores hierárquicos com rigores excessivos”.

Cremos que já é o momento de explicitarmos, na legislação trabalhista, algumas hipóteses que podem ensejar a indenização por danos morais (danos extrapatrimoniais). Uma possibilidade que nos pareceu viável é a inclusão de parágrafos no art. 223-C da CLT para elencar essas possibilidades, a luz de decisões judiciais que reconheceram, em fatos similares a ocorrência de assédios morais.

São as hipóteses previstas nas alíneas *a*, *b*, *c*, *e* e *f* do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); a discriminação em razão do sexo, cor, orientação sexual, deficiência, defeitos físicos ou origem, ainda que as ofensas tenham partido de colegas de trabalho, cabendo ao empregador a responsabilidade pela vigilância do meio ambiente de trabalho sadio; a cobrança exagerada de metas relacionadas à produtividade; a utilização de apelidos pejorativos ou ridicularização do empregado, gerando baixa autoestima ou menosprezo dos colegas; a despedida de empregado portador de vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito; o controle abusivo através dos meios tecnológicos, como da geolocalização dos empregados dentro e fora da empresa ou exigência de



Senado Federal
Gabinete da Senadora Nilda Gondim

permanente contato, com o empregador, através de celulares ou computadores ligados; o controle e câmera de vigilância nas áreas de lazer ou em banheiros; e, a revista desnecessária, humilhante ou abusiva, na entrada ou saída do trabalho.

Não pode ser uma relação fechada. As consequências do assédio para a vida profissional do empregado são inúmeras e muitas vezes atingem também a sua vida pessoal. A humilhação reiterada e de longo prazo compromete a dignidade do trabalhador, afetando suas relações sociais e afetivas. Em alguns casos, a prática em questão pode também causar graves danos à saúde física e psicológica do trabalhador, evoluindo para a sua incapacidade laborativa ou até mesmo para a sua morte.

Aproveitamos a oportunidade para incluir dois parágrafos para tratar dos assédios sexuais. Essa modalidade de assédio encontra-se tipificada como crime no art. 216-A do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), que registra: “*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*”. A pena prevista é de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Em nosso entendimento, o assédio sexual também pode ensejar danos extrapatrimoniais e pode ser cabível, a depender dos prejuízos psíquicos que causar. Sempre é de bom tom que o empregador zeze para que o ambiente de trabalho seja saudável, considerando-se que as variantes são muitas e as suscetibilidades devem ser avaliadas caso a caso.

Ante o exposto, apresentamos o presente projeto de lei visando a ampliar a discussão sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Esperamos contar com o decisivo apoio dos nobres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senadora NILDA GONDIM