



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JORGE KAJURU

SF/23729.04617-46

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

Institui a Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral, altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o crime de assédio moral e altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), para dispor sobre o assédio moral praticado nas relações trabalhistas.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral.

Parágrafo único. Esta Lei se aplica às condutas capazes de colocar em risco a integridade moral humana praticadas no âmbito das relações sociais ou profissionais, presencialmente ou por meios virtuais.

Art. 2º Para os fins desta Lei considera-se:

I – Assédio moral: a prática reiterada, contra alguém, de ato hostil capaz de ofender e desestabilizar a sua dignidade e personalidade, a ponto de causar-lhe dano psicológico, profissional, social ou mesmo físico, convertendo-se em processo contínuo de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, são capazes de produzir a degradação das relações sociais, profissionais e do ambiente de trabalho, por meio da exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abuso psicológico;

II – Risco: toda condição ou situação social ou de trabalho que tem o potencial de comprometer severamente o equilíbrio físico, psicológico e social da pessoa, causar acidente, doença, doença do trabalho ou profissional.

Art. 3º A Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral rege-se pelos seguintes princípios:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – não discriminação e respeito à diversidade;
- III – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais das relações sociais, profissionais e organizacionais;
- IV – primazia da abordagem preventiva;
- V – transversalidade e integração das ações;
- VI – responsabilidade e proatividade do poder público;
- VII – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- VIII – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- IX – resguardo da ética profissional.

Art. 4º A Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral rege-se pelas seguintes diretrizes:

- I – a abordagem das situações de assédio moral em ambiente social e profissional levará em conta suas dimensões sociocultural, profissional e individual;
- II – o poder público fomentará ações destinadas a promover ambiente organizacional de respeito à diferença e não discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes, inclusive de trabalho, seguros e saudáveis;
- III – o poder público promoverá campanhas de conscientização sobre o tema da prevenção e enfrentamento do assédio moral, bem como sobre as consequências dessa conduta, utilizando linguagem clara e objetiva e

estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos.

Art. 5º As ações de enfrentamento ao assédio, baseadas nesta Lei, serão realizadas pelo poder público com foco nas seguintes estratégias:

I – divulgação e abertura de canais para prestação de informações sobre os elementos que caracterizam o assédio moral;

II – elaboração de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;

III – divulgação de boas práticas para a prevenção ao assédio moral no âmbito de suas relações com os demais setores da sociedade, principalmente junto a instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação;

IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;

V – criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância que abranjam conteúdos relacionados às causas e consequências do assédio moral.

Art. 6º O poder público criará as ferramentas necessárias ao monitoramento e desenvolvimento do Programa de Enfrentamento ao Assédio Moral, a fim de subsidiar o planejamento de ações futuras e a análise e consecução de seus objetivos e diretrizes.

Art. 7º Todas as ações realizadas no âmbito da Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral observarão as diretrizes constantes do art. 14 e demais disposições da Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017.

Art. 8º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 147-C:

“Assédio moral

Art. 147-C. Praticar, reiteradamente, contra alguém ato hostil capaz de ofender e desestabilizar a sua dignidade e personalidade, a ponto de causar-lhe dano psicológico, profissional, social ou mesmo físico.

Pena – detenção, de um a dois anos.”

Art. 9º O art. 223-C do 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* deste artigo.

§ 2º Configura assédio moral no trabalho a prática reiterada, contra empregado, de ato hostil, mediante o uso de exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abuso psicológico, gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, repetitivos ou sistemáticos, capaz de ofender e desestabilizar a sua dignidade e personalidade, a ponto de causar-lhe dano psicológico, profissional, física e psíquica, que ameaça 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;

II – discriminação em razão do sexo, cor, orientação sexual, gênero, identidade de gênero, deficiência ou origem geográfica, 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;

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

V – despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito;

VI – controle abusivo utilizando meios tecnológicos, como a geolocalização dos empregados dentro e fora da empresa ou exigência de permanente contato, com o empregador, mediante dispositivos eletrônicos;

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 nos art. 216-B do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, o assédio moral configura dano extrapatrimonial, suscetível de indenização, nos termos do art. 223-G desta Consolidação.

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

Art. 10 Esta Lei entra em vigor 90 (noventa dias) após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Sendo a dignidade humana um bem protegido nos termos de nossa Constituição Federal de 1988, que a tornou um fundamento da nossa República, é preciso criar condições materiais para que ela seja respeitada e preservada, condição incontornável à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, capaz de promover o bem de todos sem quaisquer formas de discriminação.

Compõe o respeito à dignidade humana a preservação da integridade física, psíquica e moral de todas as pessoas, conforme dispõe o art. 1º do Pacto de San Jose da Costa Rica, um dos mais importantes documentos internacionais relacionados aos direitos humanos, com os quais o Brasil se comprometeu como signatário.

O contrário de ter a dignidade respeitada é vivenciar cotidianamente situações em que a pessoa se vê submetida a formas diversas de abusos, que colocam em risco sua integridade física, psíquica e moral, degradando sua qualidade de interação em ambientes sociais e de trabalho. Tais condutas abusivas, como a exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico fazem com que muitas pessoas enfrentem verdadeiros colapsos mentais, o que as impede de cuidar e usufruir de suas famílias, de levar adiante estudos, de ter relações de afeto. Ter a dignidade desrespeitada é perder as condições de acessar os direitos mais básicos da existência humana.

Entre as consequências de viver submetida ao assédio moral está o severo comprometimento do equilíbrio físico, psicológico e social da pessoa. E, dessa forma, o sofrimento causado por tais abusos acarretam para a vítima o risco de sofrer acidente, doença, doença do trabalho ou profissional.

Numa forma mais crítica, a pessoa submetida ao constante estado de ansiedade motivado pelo assédio moral desenvolve, muitas vezes, formas graves de depressão, podendo chegar a tentar ou consumir o suicídio.

É necessário enfrentar esse crime por meio dos instrumentos que dispomos.

Em razão disso, apresentamos este projeto, que atua no enfrentamento ao assédio moral, baseando-se na prevenção, informação e conscientização, entendendo que prevenir essa prática, informar sobre ela, a fim de que possa ser identificada e, portanto, interrompida e denunciada, são formas ideais de proteção de todos.

Mas a matéria também recorre ao direito penal para coibir as práticas reiteradas de abuso moral, qualificando as condutas graves capazes de causar indiretamente o suicídio de alguém.

Além disso, julgamos urgente normatizar a proteção do trabalhador ante situações de assédio moral. Sabemos que o ambiente laboral, de maneira lamentável, ainda é lugar desse tipo de ocorrência, e, por isso, propomos uma regulação mais detalhada, a fim de proteger trabalhadores e empresas, mas punir com todo rigor situações e organizações de trabalho assediadoras.

Por considerarmos a iniciativa relevante e urgente, contamos com o apoio de todos à matéria.

Sala das Sessões,

Senador JORGE KAJURU