



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI Nº 1399, DE 2019

Altera a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho.

AUTORIA: Senador Veneziano Vital do Rêgo (PSB/PB)



[Página da matéria](#)



Senado Federal

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019

(Do Sr. Veneziano Vital do Rêgo)

Altera a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

Art. 373-B. É proibido o assédio à mulher no ambiente de trabalho, assim considerada qualquer conduta abusiva relacionada à sua condição de gênero e que, de forma repetitiva e prolongada, exponha a trabalhadora a situações humilhantes ou constrangedoras, em ofensa a sua dignidade e integridade psíquica.

Art. 389-A. Toda empresa deverá estruturar setor de apoio a mulheres vítimas de assédio no ambiente de trabalho, atendendo às seguintes condições mínimas:

I – manutenção de equipe profissional especializada para o atendimento psicológico, garantindo-se a privacidade da denunciante e o sigilo das informações fornecidas;



SF/19354.58526-28

II – instalação de serviço de contato telefônico e ambiente virtual para possibilitar a denúncia anônima, na hipótese de a mulher preferir não se apresentar pessoalmente;

III – autonomia para apuração sumária da denúncia e, verificando-se indícios da existência do fato e da autoria, afastamento imediato ou transferência do assediador para outro setor, até completo esclarecimento da situação.

§ 1º. A empresa deverá realizar atividades e palestras de prevenção ao assédio, com periodicidade semestral, em data de sua conveniência e durante o horário de trabalho, visando à presença de todos os empregados.

§ 2º. O descumprimento do disposto neste artigo ensejará o pagamento de multa, nos termos do regulamento, sem prejuízo das sanções cíveis e penais aplicáveis.

Art. 2º. Esta lei entra em vigor noventa dias após sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição objetiva contribuir para a redução do assédio às mulheres no ambiente de trabalho, seja de natureza sexual ou moral. O assédio é uma mazela que precisa ser eliminada das relações profissionais, para dar efetividade ao princípio constitucional de dignidade da pessoa humana e à garantia de igualdade entre homens e mulheres.

Notícia publicada na página do Tribunal Superior do Trabalho (TST) informa que o assédio –sexual e moral – é presença constante no cotidiano das mulheres trabalhadoras. Mais da metade das mulheres já foram assediadas, tornando este o maior problema enfrentado por elas no trabalho, depois da desigualdade salarial. Segundo a Ministra Maria Cristina Peduzzi, então vice-presidente do TST, as reclamações por assédio moral são, em sua maioria, ajuizadas por mulheres.

Diz a notícia:



“Não há dúvidas: a mulher está mais sujeita ao assédio sexual em todas as carreiras e isso se deve, principalmente, à cultura brasileira de ‘objetificação do corpo feminino’ e pela ideia enganosa de que mulheres ‘dizem não querendo dizer sim’, já que esse tipo de mentalidade infelizmente permeia toda a sociedade, independente da condição social ou do nível de escolaridade.

Embora sejam fenômenos recentes, os assédios moral e sexual no local de trabalho estão muito presentes no dia-a-dia, e as vítimas, na maioria dos casos, são mulheres. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente.” (TST, 3/11/2012)

O assédio moral expõe os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a se desestabilizar emocionalmente.

Na definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual consiste em atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, que se apresentem como condição clara para manter o emprego ou obter promoções na carreira, causando prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) define assédio sexual como a abordagem com intenção sexual, não desejada pelo outro, ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subordinados. O assediador pode usar de duas táticas: oferecer uma vantagem na empresa, como uma promoção, ou ameaçar a vítima, com a demissão ou rebaixamento, por exemplo.

O assédio sexual é crime no Brasil desde 2001, quando ficou estabelecida pena de detenção de um a dois anos para quem praticar o ato. Segundo a legislação, a conduta criminosa é *“constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente*



da sua condição de superior hierárquico ou ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

No entanto sua comprovação é muito difícil, uma vez que o assédio sexual, em regra, envolve apenas o assediador e o assediado. Por isso, é comum que as vítimas prefiram o silêncio, com medo de perder o emprego, sofrendo inevitáveis consequências psicológicas, como a depressão.

Por tudo isso, é essencial instituir medidas para o combate a essa prática no ambiente de trabalho, com atuação simultânea em três frentes: a abertura de canais seguros de denúncia e apuração dos fatos, o apoio psicológico à vítima de assédio e a elevação do nível de conscientização dos empregados e empregadores quanto ao problema e sua gravidade.

Esse é o intuito que move a presente proposição, para a qual pedimos o apoio dos nobres Pares.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Senador **VENEZIANO VITAL DO RÊGO**



SF/19354.58526-28

LEGISLAÇÃO CITADA

- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Legislação Trabalhista; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>