



PARECER Nº , DE 2019

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei nº 1.399, de 2019, do Senador Veneziano Vital do Rêgo, que *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.*

Relatora: Senadora **LEILA BARROS**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Assuntos Sociais, em caráter terminativo, o Projeto de Lei nº 1.399, de 2019, do Senador Veneziano Vital do Rêgo, que *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.*

Para tanto, estabelece:

- a) proibição do assédio à mulher no ambiente de trabalho;
- b) a definição de assédio, como sendo 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;
- c) a obrigação da empresa estruturar setor de apoio a mulheres vítimas de assédio no ambiente de trabalho, atendendo às seguintes condições mínimas:





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

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

- autonomia para apuração sumária da denúncia e, se identificado o autor do assédio, proceder o afastamento imediato ou transferência do assediador para outro setor, até completo esclarecimento da situação.

d) a obrigação de que a empresa realize atividades e palestras de prevenção ao assédio para todos os empregados;

e) pagamento de multa pelo descumprimento dessas normas, nos termos do regulamento, sem prejuízo das sanções cíveis e penais aplicáveis.

Ao projeto não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o disposto no art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais, em caráter terminativo, discutir e votar projetos de lei que versem sobre relações de trabalho.

Sob o aspecto formal, não vislumbramos óbice algum de natureza jurídica ou constitucional nos dispositivos que versam sobre a matéria.

A disciplina da matéria é de competência legislativa da União (art. 22, I, da Constituição Federal – CF) e inclui-se entre as atribuições do Congresso Nacional (art. 48, *caput*, da CF). Também os requisitos de adequação às regras regimentais foram respeitados.

O presente projeto de lei, em boa hora, cria uma vasta gama de medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho.





O assédio é um dos maiores males que pode atingir o ambiente de trabalho. Referimo-nos ao ambiente de trabalho e não ao trabalhador isoladamente, porquanto se trata de conduta que prejudica não só o assediado, mas também o meio ambiente laboral, as empresas, e o próprio Estado.

O assédio no ambiente de trabalho é um mal silencioso e traduz-se em comportamentos persecutórios e contínuos para desacreditar uma pessoa que é, ou se torna, de algum modo, “incômoda”, destruindo-a psicológica e socialmente, com a finalidade de provocar seu afastamento ou demissão. Também os molestamentos sexuais podem ser enquadrados na prática do assédio.

Os sujeitos ativos do assédio podem ser os superiores, os chefes intermediários e os próprios colegas do trabalhador, vítima da perseguição. Em alguns casos, o próprio estabelecimento e o empregador podem assumir o papel de assediador, no contexto de uma precisa estratégia empresarial.

Fundamentalmente, qualquer que seja o objetivo, o assédio é um abuso perpetrado contra a dignidade da pessoa, que sofre, em primeiro lugar, danos de natureza psicológica e, paralelamente, os de natureza econômica.

Quanto ao mérito do projeto, portanto, cremos que não há o que contestar, pois, em relação ao assédio no trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), as perspectivas são preocupantes para as próximas décadas, onde predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho.

No entanto, a proposição em análise pode ser aperfeiçoada e incorporar aspectos presentes na recente Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho, da OIT.

Nela ficou reconhecida que a violência e assédio no mundo do trabalho levam à violação ou abuso dos direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades e, por isso, incompatíveis com o trabalho decente.





Essa Convenção, com a participação de Governos, representantes patronais e de trabalhadores, é um acordo histórico, firmado no dia 21 de junho deste ano, que buscará a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho, com um novo instrumento jurídico internacional aplicável a todas as categorias de trabalhadores, independentemente de seu status contratual, inclusive pessoas em formação, como aprendizes e estagiários, assim como aqueles cujos contratos de trabalho terminaram, voluntários e pessoas que procuram emprego.

Na outra ponta, compreende e compromete a todos os que tenham a autoridade em relação ao seu cumprimento.

A Convenção nº 190 define violência e assédio como comportamentos, práticas ou ameaças que visem e resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos para os trabalhadores atingidos por essas graves práticas, registrando que os Estados-membros têm a responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero contra atitudes patronais prejudiciais aos trabalhadores.

Nesse contexto, estamos propondo, por meio de emenda, nova definição de assédio que, nos termos da Convenção nº 190 está associada à violência e não prevê distinção dessa prática em relação a homens e mulheres. Ademais, como qualquer empregado está sujeito à violência e assédio, optamos por inserir o texto do projeto logo no início da Consolidação das Leis do Trabalho, em vez do Capítulo da proteção do trabalho da mulher.

Em relação à multa pelo descumprimento das normas que se deseja implementar, optamos por definir o seu valor, eis que deixá-lo por conta de regulamentação pode demorar para ser efetivada ou até mesmo não acontecer, o que tornaria inócua a proposta sob análise.

Em relação ainda ao *caput* do art. 389-B, concordamos integralmente que as empresas devam estruturar um setor de apoio às vítimas de assédio no ambiente de trabalho. Não se pode, todavia, exigir que micro, pequenas e até médias empresas cumpram essa determinação, pois, seguramente, terão grandes dificuldades em atendê-la. Assim, sugerimos o setor de apoio para as vítimas de assédio seja mantido apenas para as empresas de grande porte, que são as que têm condições de fazê-lo.





Alteramos, por fim, a ementa da proposição tendo em vista as mudanças promovidas em seu texto.

III – VOTO

Por essas razões, nosso voto é pela aprovação do PL nº 1.399, de 2019, com as seguintes emendas:

EMENDA Nº - CAS

Dê-se à ementa do PL nº 1.399, de 2019, a seguinte redação:

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 à violência e assédio no ambiente de trabalho, e dá outras providências.

EMENDA Nº - CAS

Dê-se ao art. 1º do PL nº 1.399, de 2019, a seguinte redação:

“**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. 12-A.** É vedada a prática da violência e assédio no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Define-se violência e assédio no ambiente de trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam isolada ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, sendo dirigido contra as pessoas em razão do seu sexo ou gênero, que afetam de maneira desproporcional pessoas de um sexo ou gênero determinado, inclusive o assédio sexual.”

“**Art. 12-B.** Para dar maior efetividade ao combate à violência e assédio no ambiente de trabalho, os estabelecimentos deverão adotar código de ética e de conduta que regularão a relação entre seus dirigentes e seus empregados e entre esses e outros colaboradores, clientes, fornecedores, de modo a estabelecer limites





e indicar as penalidades para cada situação, em caso de violência e assédio.

Parágrafo único. O código de ética e conduta, de que trata o caput, será comunicado formalmente a cada empregado no ato de sua admissão e a cada ajuste ou alteração, gerando efeitos enquanto durar o contrato de trabalho.”

“**Art. 12-C.** Os estabelecimentos com 100 (cem) ou mais empregados devem dispor de um setor de apoio às vítimas de violência e assédio no ambiente de trabalho, atendendo às seguintes condições mínimas:

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

II – instalação de serviço de contato telefônico e ambiente virtual para possibilitar a denúncia anônima, na hipótese do empregado 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 denunciado para outro setor, até completo esclarecimento da situação.

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

§ 2º O empregador que infringir os dispositivos dos arts. 12-B e 12-C está sujeito a multas de R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte e cinco reais) a R\$ 42.500,00 (quarenta e dois mil e quinhentos reais), segundo a natureza da infração, sua extensão e intenção do infrator, conforme regulamento, a serem aplicadas em dobro, no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade, sem prejuízo das sanções cíveis e penais aplicáveis. ”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora

