



SENADO FEDERAL
GABINETE DO SENADOR ZEQUINHA MARINHO

VOTO EM SEPARADO

Perante a 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.*



SF/20997.38674-04

I – RELATÓRIO

Trata-se de voto em separado ao 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.

Concordamos, integralmente, quanto aos aspectos iniciais do relatório da nobre Senadora Leila Barros, em que estão registrados os principais eventos do andamento do projeto de lei em análise. A eles nos reportamos, reiterando que a proposição foi distribuída à Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em decisão terminativa, e que, até o momento, não houve a apresentação de emendas.

II – ANÁLISE

Também reconhecemos a inexistência de impedimentos regimentais, constitucionais e jurídicos, conforme exposto pela nobre Senadora, em seu parecer, que conclui pela aprovação da proposição com duas emendas.

Consoante se infere dos arts. 90, I, e 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CAS discutir e votar, em caráter terminativo, proposições de autoria senatorial que versem sobre relações de trabalho.

Reiteramos, também, que a competência legislativa para disciplinar a matéria é da União, à vista do art. 22, I, da Constituição Federal de 1988, cabendo ao Congresso Nacional dispor sobre todas as matérias de competência do aludido ente federativo, nos termos do art. 48, *caput*, da mesma Carta.

Estamos, também, de acordo com o objetivo principal da proposição, que é coibir o assédio, inclusive sexual, no ambiente de trabalho, prática esta nefasta, que atinge não somente o trabalhador, mas, também, os seus colegas de labor, que são obrigados a presenciar condutas atentatórias à dignidade da pessoa humana.

Não se pode desconsiderar, ainda, os prejuízos causados à empresa pela conduta do assediador. Além de possivelmente ter que arcar com o pagamento de danos morais em virtude da prática ora combatida, o empresário terá de fazer frente aos ônus econômicos decorrentes da substituição do empregado, quando este tiver de se afastar temporariamente de seu posto de trabalho para, em gozo de auxílio-doença, poder se recuperar dos malefícios causados à sua saúde pelo assédio.

Isso sem falar no Estado, que se vê impelido a pagar o mencionado auxílio ao segurado, quando este tiver a sua capacidade laboral comprometida em face do assédio sofrido.

Não podemos discordar, também, da adaptação deste projeto à Convenção nº 90 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no sentido de que ela alcance quaisquer comportamentos, práticas ou ameaças que visem e resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos para os trabalhadores atingidos, independentemente de serem eles homens ou mulheres.

Isso porque a garantia de um ambiente saudável de trabalho é prevista no art. 200, VIII, da Constituição Federal para todos os trabalhadores, sem distinção de sexo ou de orientação sexual, motivo por que a legislação que a concretiza deve atingir a todos que disponibilizam a sua energia vital em prol de outrem.

Entretanto, nos parece imprópria a inclusão da expressão “gênero” no art. 12-A que se busca inserir na CLT.

Isso porque o respeito à opção sexual alheia é baliza que deve nortear o tratamento digno a ser conferido a todos os seres humanos. O que



não se julga oportuno, entretanto, é abrir caminho para que qualquer comportamento possa ser interpretado como assédio, discriminação ou, até mesmo homofobia.

A expressão gênero ainda não ostenta a precisão terminológica necessária para que a sua presença no corpo da CLT não cause prejuízos ao postulado da segurança jurídica, tão caro ao ordenamento jurídico brasileiro, nos termos do art. 5º, XXXVI, da Carta Magna.

A retirada em testilha não significa, entretanto, diminuição do leque protetivo do PL nº 1.399, de 2019. Assim sucede, pois qualquer ato discriminatório que atinja homens e mulheres, independentemente de sua orientação sexual, estará repelido pela proposição em exame.

O que se busca, neste voto em separado, é, apenas, conferir segurança jurídica à matéria, mantendo-se, entretanto, o respeito ao ser humano em toda sua dimensão.

Posto isso, nosso voto, na trilha da Senadora Leila Barros, também é pela aprovação do PL nº 1.399, de 2019, com as duas emendas apresentadas pela Senadora, retirando-se, na segunda emenda, a expressão “gênero” do art. 12-A que se busca inserir na CLT.

III – VOTO

Ante o exposto, opinamos 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, que afetam de maneira desproporcional pessoas de um sexo 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,

Senador ZEQUINHA MARINHO

