



## SENADO FEDERAL

### TEXTO FINAL REVISADO

pela Coordenação de Redação Legislativa,  
nos termos do Regulamento Administrativo do Senado Federal

### PROJETO DE LEI Nº 1.399, 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 à violência e ao assédio 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 arts. 12-A, 12-B e 12-C:

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

Parágrafo único. Para fins desta Consolidação, consideram-se violência e assédio no ambiente de trabalho um conjunto de comportamentos e práticas, ou de ameaças desses, que se manifestam isolada ou repetidamente, que tenham por objetivo ou que causem, ou sejam suscetíveis de causar, dano físico, psicológico, sexual ou econômico, dirigidos contra pessoas em razão de seu sexo ou gênero e 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 ao assédio no ambiente de trabalho, os estabelecimentos deverão adotar código de ética e conduta que regularão a relação entre seus dirigentes

e seus empregados e entre esses e outros colaboradores, clientes e fornecedores, de modo a estabelecer limites e indicar as penalidades para cada situação, em caso de violência e assédio.

Parágrafo único. Cada empregado será comunicado formalmente do código de ética e conduta de que trata o *caput* no ato de sua admissão, assim como a cada ajuste ou alteração do código, que terá efeito 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 de o 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 o completo esclarecimento da situação.

§ 1º A empresa deverá realizar atividades e palestras de prevenção à violência e 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 empregador que infringir o disposto neste artigo e no art. 12-B 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, a sua extensão e a intenção do infrator, conforme regulamento, a serem aplicadas em dobro, no caso de reincidência, de oposição à fiscalização ou de desacato à autoridade, sem prejuízo das sanções cíveis e penais aplicáveis.”

**Art. 2º** Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias de sua publicação oficial.