



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

PARECER N° , DE 2023

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei nº 3.553, de 2023, do Senador Jorge Kajuru, que *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.*

Relator: Senador **ALESSANDRO VIEIRA**

I – RELATÓRIO

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o Projeto de Lei (PL) nº 3.553, de 2023, da autoria do Senador Jorge Kajuru, que *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 Projeto compõe-se de dez arts. O art. 1º enuncia o objeto da proposição e seu escopo. O art. 2º define assédio moral e risco para os fins de sua aplicação. Os arts. 3º, 4º e 5º definem, respectivamente, os princípios, as diretrizes e as estratégias de implementação da Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio Moral.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

O art. 6º estabelece que o poder público criará as ferramentas necessárias ao monitoramento e desenvolvimento da Política. O art. 7º determina que a ação realizada no âmbito da Política se balizará pelas diretrizes do art. 14 da Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017 – que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

O art. 8º modifica o Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940) para tipificar, no art. 147-C o crime de assédio moral.

O art. 9º acrescenta o art. 223-C à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – determinando que o assédio moral constitui dano extrapatrimonial e, portanto, passível de indenização, definindo o assédio moral no âmbito trabalhista e determinando medidas a serem tomadas pelo empregador em caso de ocorrência.

O art. 10, por fim, determina a entrada em vigor da Lei, se aprovada, decorridos 90 dias de sua publicação.

O Projeto foi enviado à CAS e à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), cabendo a esta última analisá-la terminativamente. Não recebeu emendas.

II – ANÁLISE

A matéria possui pertinência com diversas áreas do Direito, a saber, o direito constitucional, como projeção de sua dimensão de direitos humanos, o direito penal e o direito do trabalho. Em razão da distribuição terminativa à CCJ, entendemos caber à CAS analisá-la sob os aspectos diretamente afeitos à competência regimental desta Comissão.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

Nesse sentido, conforme o Regimento Interno do Senado Federal (RISF), em seu art. 100, I, a CAS tem competência para apreciar proposições atinentes a relações de trabalho.

A regulamentação do direito do trabalho encontra-se no rol daquelas matérias cuja competência legislativa recai exclusivamente sobre a União, nos termos do art. 22, I da Constituição Federal. A matéria é de competência do Congresso Nacional, tanto em termos de iniciativa quanto no tocante à sua apreciação. Não existe invasão de competência privativamente reservada a outro dos Poderes da União.

Nos termos do art. 91 do RISF, às Comissões cabe apreciar sobre os projetos de autoria dos Senadores, **nos limites de sua competência**. Assim, cabendo à CCJ, a competência para apreciação sobre a constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade das matérias que lhe forem submetidas, bem como sobre direito penal (RISF, art. 101, I e II, *d*), caberá à CAS a análise de seus aspectos notadamente trabalhistas, mormente aquele contido em seu art. 9º.

Referido dispositivo insere os §§ 1º a 5º no art. 223-C na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – para definir que o assédio moral constitui dano extrapatrimonial sendo tutelado, portanto, por aquele art (§ 1º).

Os §§ 2º a 5º, contudo, tratam da definição de assédio moral de hipóteses de sua ocorrência e de consequências legais trabalhistas.

Sem embargo da idoneidade da proposta, entendemos que a disposição escolhida não é a ideal. Efetivamente, em termos de técnica legislativa, não nos parece adequado que a definição do assédio moral seja inserida como parágrafo de dispositivo que trata da configuração da responsabilidade por dano extrapatrimonial.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

Efetivamente, na sistemática legislativa brasileira, reserva-se o parágrafo para explicar, excepcionar ou qualificar o dispositivo do *caput*, sendo, portanto, logicamente subordinado ao comando ali expresso. Assim, sugerimos que o dispositivo em questão seja desmembrado, mantendo-se no art. 223-C apenas os aspectos de responsabilidade civil trabalhista e colocando-se em outro lugar as demais disposições.

Sugerimos para tanto a inserção dessas novas disposições no Título II da CLT – que cuida das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, especificamente em seu Capítulo V (da Segurança e da Medicina do Trabalho), que nos parece mais adequado do ponto de vista temático, dadas as conhecidas relações entre o assédio moral e a deterioração da saúde mental e física do trabalhador.

No mais, quanto, propriamente ao mérito, entendemos justa e oportuna a proposição.

A problemática do meio ambiente do trabalho – entendido como o conjunto de condições físicas, psicológicas e sociais que balizam o exercício do trabalho – é um dos temas emergentes mais importantes a ganhar relevo no século XXI.

Dentro dessa problemática, as questões de salubridade mental do trabalhador ganham um enorme relevo, que era totalmente ignorado na época da elaboração da CLT e mesmo há meros trinta anos atrás.

O reconhecimento de que as condições adversas de trabalho podem gerar um custo emocional elevadíssimo para os trabalhadores é um dos elementos centrais da proposição ora em exame. Juntamente com o assédio sexual, o assédio moral é uma das formas mais comuns pelas quais a higidez mental dos trabalhadores pode ser afetada, com reflexos evidentes na sua capacidade de trabalho e produtividade, na sua auto-imagem, e, finalmente, na necessidade de tratamento psicológico, com o custo pessoal, laboral e social que isso pode representar.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que a violência e o assédio no trabalho é um fenômeno mundial de amplas dimensões, sendo que um a cada **cinco** trabalhadores em nível mundial já foi submetido a algum tipo de violência ou assédio em ambiente de trabalho – físico, moral ou sexual. Desses três tipos de assédio, justamente o assédio moral é o mais amplamente verificado, embora o assédio físico e sexual também tenham grande prevalência.

Ainda que alguns grupos de trabalhadores como mulheres, jovens e imigrantes, por exemplo, sejam submetidos mais frequentemente ao assédio e à violência laboral, esse fenômeno atinge frequentemente também pessoas fora desses grupos preferenciais, consistindo em uma verdadeira epidemia em nível mundial, a ponto de motivar a adoção da Convenção nº 190 da OIT (de 2019, ainda não ratificada pelo Brasil), com a respectiva Recomendação nº 206.

A proposição em exame busca sanar uma lacuna legal quanto ao encaminhamento dessa questão no âmbito trabalhista, estabelecendo uma definição do assédio moral, os princípios, diretrizes e critérios para seu enfrentamento. Além disso, também contempla hipóteses que configuram sua ocorrência, e mecanismos para seu encaminhamento adequado.

Se insere, igualmente, em um impulso legislativo que recentemente se apresentou pela aprovação das Leis nº 14.540, de 3 de abril de 2023 – que *institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal* – e nº 14.612, de 3 de julho de 2023 – que *altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil*.

Claramente avulta, portanto, a oportunidade da aprovação do Projeto. Apenas sugerimos a adoção das emendas acima apontadas para maior adequação da proposição ao arcabouço legal ora existente.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

III – VOTO

Do exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.553, de 2023, com a seguinte emenda:

Emenda nº - CAS

Dê-se ao art. 9º do Projeto de Lei nº 3.553, de 2023, a seguinte redação:

“Art. 9º 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. 200-A, 200-B e 200-C:

SEÇÃO XV-A DO ASSÉDIO MORAL

‘Art. 200-A. Configura assédio moral no trabalho a prática de ato hostil deliberadamente reiterado contra empregado por meio de conduta que o exponha a discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abuso psicológico, consubstanciada em 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 ameace a continuidade do emprego ou promova a degradação das condições de trabalho.

Parágrafo único. São hipóteses de assédio moral, sem prejuízo de outras condutas que acarretem apresentem as características descritas no *caput*:

I – as condutas 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;



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

III – cobrança exagerada de metas relacionadas à produtividade;

IV – exigência constante de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes;

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

VI – exigência de desempenho de atividades vexatórias ou humilhantes, ainda que caracterizadas como exercício de treinamento ou de incentivo profissional;

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

VIII – 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;

IX – controle e câmera de vigilância nas áreas de lazer ou em banheiros;

X – exercício do poder diretivo de forma reiteradamente intimidatória, ofensiva ou humilhante; e

XI – revista desnecessária, humilhante ou abusiva, na entrada ou saída do trabalho.

Art. 200-B. Sem prejuízo das sanções penais previstas nos art. 147-C do Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, o assédio moral configura dano extrapatrimonial, suscetível de indenização, nos termos dos arts. 223-A a 223-G desta Consolidação.

Art. 200-C. 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 nos termos dos arts. 223-A a 223-G.””

Sala da Comissão,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Alessandro Vieira

, Presidente

, Relator