



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.429, DE 2015 **(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.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;
SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

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;

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 27 de outubro de 2015.

Deputado VENEZIANO VITAL DO RÊGO

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

.....

TÍTULO III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO III

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX da Constituição Federal de 1988)

Seção I

Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

(Denominação da seção com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999)

.....

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999\)](#)

Art. 374. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

.....

Seção IV

Dos Métodos e Locais de Trabalho

Art. 387. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

Art. 388. Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa, e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. [\(Vide art. 7º, XXV da Constituição Federal de 1988\)](#)

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA, ou de entidades sindicais. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

.....

FIM DO DOCUMENTO
