

PROJETO DE LEI Nº , DE 2018

(Do Sr. VICENTINHO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e acrescenta dispositivo ao Código Penal a fim de coibir o assédio sexual nas relações 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 dispositivos:

“Art. 468.....

§ 3º Na hipótese de assédio sexual praticado por preposto do empregador ou superior hierárquico do empregado, será assegurada ao assediado, a partir da denúncia, a mudança de função ou de local ou setor de trabalho, a seu pedido.

§ 4º O empregador deve adotar medidas educativas e disciplinares para evitar e prevenir o assédio sexual e moral nas relações de trabalho, bem como procedimentos internos para o encaminhamento de denúncia.

§ 5º É garantida a consulta e a participação das entidades sindicais representativas da categoria profissional quando da adoção das medidas referidas no § 4º deste artigo. (NR)”

“Art. 483.....

h) for vítima de assédio sexual por parte do empregador, seus prepostos ou superior hierárquico.

§ 4º É devida indenização equivalente a, no mínimo, vinte vezes o valor da remuneração do empregado vítima de assédio sexual, caso o empregador não tenha adotado as medidas previstas no § 4º do art. 468. (NR)”

Art. 2º O art. 510 da CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 510. Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa no valor de um mil reais por empregado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

Parágrafo único. Será imposta a multa prevista no *caput* deste artigo à empresa que não observar os §§ 3º a 5º do art. 468. (NR)”

Art. 3º O Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

“Art. 216-B. Ser conivente com o assédio sexual, deixando de denunciar indivíduo que o praticou ou impedindo a adoção de medidas educativas ou disciplinadoras na empresa.

Pena – detenção, de seis meses a um ano e multa.

§ 1º Sujeitam-se à pena deste artigo o empregador individual, o diretor, o administrador, o membro de conselho, o gerente, o preposto ou mandatário de pessoa jurídica.

§ 2º A condenação implica a proibição de o empregador contratar com o Poder Público ou dele obter subsídios ou vantagens de qualquer natureza por um período de até cinco anos.”

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O assédio sexual na relação de trabalho afeta a vítima da forma mais perversa possível. Além de significar, na maioria dos casos, a ruptura do vínculo empregatício, pode levar a doenças, entre elas, a depressão, e até ao suicídio. Também destrói a autoestima do trabalhador, causa insegurança, prejudica as relações sociais e afetivas.

Ser vítima de assédio sexual pode acabar com uma vida.

Embora haja a definição do crime de assédio sexual em nosso Código Penal, as empresas não são responsabilizadas por permitirem que tal prática continue em seus estabelecimentos. O empregador pode continuar fingindo que nada acontece e que o assédio não é da sua alçada.

Por isso, acreditamos que já é hora de se coibir o assédio sexual nas relações de trabalho.

Em primeiro lugar, devemos destacar que baseamos, em parte, a nossa proposição no Projeto de Lei nº 62, de 1999, de autoria da ilustre Deputada Iara Bernardi, mais especificamente nos baseamos na redação final aprovada pela Câmara dos Deputados, em 18 de outubro de 2005.

Submetido à revisão do Senado Federal, o projeto foi arquivado em 11 de janeiro de 2011, em virtude do final da legislatura.

Recuperando, em parte, essa proposição, achamos oportuno acrescentar parágrafos ao art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre as alterações ao contrato de trabalho, em especial que:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a **alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado**, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
(destacamos)

A alteração do contrato é possível e, nos termos propostos, garantida caso o empregado seja vítima de assédio. Seja a mudança de função, de local ou setor de trabalho, deve-se assegurar ao empregado a proteção contra o assédio, facultando-lhe a alteração contratual.

Além disso, o empregador deve adotar medidas educativas e disciplinares, para prevenir não apenas o assédio sexual, mas também o assédio moral. Deve, outrossim, adotar procedimentos internos para o encaminhamento de denúncia contra o responsável pelo assédio, porque não se deve permitir a omissão do empregador.

A consulta e a participação das entidades sindicais profissionais são garantidas.

Aproveitamos, também, para atualizar a multa prevista no art. 510 da CLT, que é aplicável à inobservância das proibições do Título IV, que versa sobre o contrato individual de trabalho. O valor passa de um salário mínimo regional (que deixou de existir em 1988) para um mil reais por empregado, sendo devida em dobro em caso de reincidência.

A inobservância dos §§ 3º a 5º do art. 468, introduzidos pelo projeto, importa o pagamento da mesma multa. Assim, se o empregador não adotar medidas educativas e disciplinares para prevenir o assédio sexual e moral, está sujeito a multa.

O fato de o empregado ter sido vítima de assédio o autoriza a rescindir indiretamente o seu contrato de trabalho, dando justa causa ao empregador (art. 483, alínea h).

Acrescentamos novo parágrafo ao art. 483, a fim de determinar que, caso os §§ 4º e 5º do art. 468 não tenham sido observados e o empregador não tenha adotado as medidas educativas e disciplinares, é devida indenização equivalente a, no mínimo, vinte vezes o valor da remuneração do empregado vítima de assédio sexual.

É criado um novo tipo penal, responsabilizando empresas e seus dirigentes por conivência com o assédio sexual, quando deixam de denunciar quem o pratica ou impedem a adoção das medidas educativas já referidas. A pena é de detenção de seis meses a um ano, além de multa.

A mudança legislativa que ora propomos é necessária para se coibir o assédio sexual nas relações de trabalho porque o trabalhador e a trabalhadora merecem respeito.

A presente proposta conta com o apoio de movimentos sociais e merece o apoio de nossos Pares a fim de que seja aprovada.

Sala das Sessões, em de de 2018.

Deputado VICENTINHO