

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

(Do Sr. JONAS DONIZETTE)

Inclui alínea aos artigos 482 e 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) para estabelecer a demissão por justa causa em casos de prática de assédio moral.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que “Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho”, passa a vigor acrescido da seguinte alínea ‘n’:

“Art. 482 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

.....

n) a prática de assédio moral.

..... (NR)

Art. 2º O art. 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que “Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho”, passa a vigor acrescido da seguinte alínea “h”:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

.....

h) sofrer assédio moral por parte do empregador ou seus prepostos, ou ainda havida a denúncia de assédio moral não tomarem as providências cabíveis.

..... (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.



JUSTIFICAÇÃO

A presente proposição trata dos casos de assédio moral que é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Conforme a Cartilha de prevenção ao assédio moral do TST:

“O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.”

“É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!”

Assim como no caso do assédio sexual, é necessário que conste expressamente na CLT que essas formas de assédio são causas de rescisão do contrato, para que se crie segurança jurídica e ainda como mais uma forma de alerta à população sobre tais práticas.

A prática de assédio moral atinge a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira e a estabilidade emocional do trabalhador, podendo ser praticado por superiores hierárquicos e por empregados de mesma hierarquia.



O assédio moral pode ser interpessoal que ocorre quando o indivíduo afeta diretamente o outro com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional da equipe ou da empresa. E pode ser institucional, quando a instituição incentiva ou tolera os casos de assédio.

O assédio moral ao ser positivado como causa motivadora da rescisão de contrato terá o efeito de conscientizar empregados e empregadores que poderão rescindir a qualquer tempo o contrato quando constatarem situações de assédio moral no âmbito do trabalho.

Diante do exposto, contamos com a colaboração de nossos pares para aprovar a presente proposição.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputado JONAS DONIZETTE

2023-349

