



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 6.757, DE 2010** **(Do Senado Federal)**

PLS nº 79/2009

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral.

NOVO DESPACHO:

APENSE-SE O PL 1458/2023 AO PL-6764/2013. POR OPORTUNO, DETERMINO QUE A CASP DEVERÁ SER INCLUÍDA NA DISTRIBUIÇÃO DA MATÉRIA, PARA SE MANIFESTAR ANTES DA CTRAB.

ÀS COMISSÕES DE:

ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;

TRABALHO;

SAÚDE E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

APRECIACÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 2369/03, 2593/03, 4593/09, 6625/09, 7146/10, 3760/12, 6764/13, 3429/15, 4150/15, 10632/18, 11212/18, 625/19, 1399/19, 2808/19, 167/20, 3258/20 e 1458/23

(*) Atualizado em 15/05/23, em razão de novo despacho. Apensados (17)

Ofício nº 143 (SF)

Brasília, em 03 de fevereiro de 2010.

A Sua Excelência o Senhor
Deputado Rafael Guerra
Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados

Assunto: Projeto de Lei do Senado à revisão.

Senhor Primeiro-Secretário,

Encaminho a Vossa Excelência, a fim de ser submetido à revisão da Câmara dos Deputados, nos termos do art. 65 da Constituição Federal, o Projeto de Lei do Senado nº 79, de 2009, de autoria do Senador Inácio Arruda, constante dos autógrafos em anexo, que “Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral”.

Atenciosamente,

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral.

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 com as seguintes alterações:

“Art. 483.

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções.

.....
§ 3º Nas hipóteses das alíneas ‘d’, ‘g’ e ‘h’, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo.” (NR)

“Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 03 de fevereiro de 2010.

Senador José Sarney
Presidente do Senado Federal

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:

.....
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....
TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....
CAPÍTULO V
DA RESCISÃO

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965](#))

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 485. Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os artigos 477 e 497.

.....

PROJETO DE LEI N.º 2.369, DE 2003

(Do Sr. Mauro Passos)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

NOVO DESPACHO:
APENSE-SE AO PL 6757/2010.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2003
(Do Sr. MAURO PASSOS)

Dispõe sobre o assédio moral nas
relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do
trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos
repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a
degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao
empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo
equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em
dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A nossa histórica herança colonial e escravocrata ainda é latente nas relações de trabalho e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato e no desrespeito ao trabalhador.

Essa herança se manifesta de forma expressa (como as divisões entre área social e área de serviço, elevador social e de serviço etc) e também de forma velada (preconceito e discriminação contra o trabalhador braçal, por exemplo).

A exploração da mão-de-obra beira a barbárie e nos reporta à época dos escravos. A nossa proposição visa romper com isso e discutir um novo padrão de relações de trabalho, amenizando os conflitos existentes no mundo do trabalho no Brasil, dando maior dignidade a essas relações.

O Direito do Trabalho (e ao trabalho) é direito fundamental, reconhecido em todo o mundo como tal. Não basta garantir o direito à vida, deve ser garantido o direito à vida e ao trabalho dignos.

Por isso, o nosso projeto proíbe o assédio moral.

O tema tem sido debatido pela sociedade, sendo bastante discutido pela União Europeia e pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com efeito, as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais suscetíveis ao stress do que as que trabalham em ambiente adequado em que sejam respeitadas. O stress causado pode gerar outras doenças e representa um risco para a saúde do trabalhador.

As causas do assédio moral estão relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação, ausência de política de pessoal adequada a respeitar o indivíduo dentro da instituição ou empresa.

É necessário combater o assédio moral que tem consequências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

Isso sem mencionar o total desrespeito ao direito fundamental do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Pode ser seriamente afetada a carreira profissional de um indivíduo, que se sentirá desestimulado a dedicar-se ao trabalho.

Assim, decidimos apresentar o projeto de lei que não configura o assédio moral como crime, mas sim como ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização.

Julgamos que a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, que deve ser saudável. É o empregador que determina a política de pessoal e que decide sobre a qualidade das relações dentro de seu estabelecimento. Deve, portanto, adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral. Caso não adote, o empregador é responsável pelo assédio moral praticado.

No entanto, caso um empregado ainda pratique o assédio, apesar de o empregador ter adotado as medidas cabíveis a fim de evitar tal prática, pode o empregado vir a ser sancionado, podendo, em última instância, vir a ser configurada a falta grave, em virtude, por exemplo, de insubordinação e indisciplina.

A maior dificuldade quanto ao termo assédio moral é a sua definição, apesar de todos intuirmos o seu significado.

Em nosso projeto, definimos como o constrangimento do trabalhador, que deve se sentir importunado com a conduta tanto de superiores hierárquicos como de colegas.

O comportamento deve ser repetitivo, pois é óbvio que apenas uma brincadeira de mau gosto não configura o assédio. O stress causado por esse tipo de comportamento depende da sua repetição.

O agente pode ter ou não a intenção de constranger o trabalhador. Cumprir à empresa evitar que aconteça o ato. Caso o agente o pratique deliberadamente, pode sofrer sanção disciplinadora, que inclui a suspensão e pode ser fundamento para uma rescisão por justa causa.

O principal aspecto do assédio moral é que tem como objeto ou efeito a degradação das relações de trabalho. A sua proibição e a

sanção, caso seja praticado, visam tão somente à melhoria das relações trabalhistas, trazendo dignidade e respeito à execução do contrato de trabalho.

Tal conceito representa efetivo avanço no Direito do Trabalho, cuidando da qualidade das relações, contribuindo para que as pessoas se conscientizem da importância de um bom ambiente de trabalho para o pleno desenvolvimento do indivíduo.

O ato pode atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos, ou afetar a sua saúde física ou mental (cumpre lembrar que o stress gera doenças), comprometendo a carreira profissional.

Sendo verificado o assédio moral, é devida indenização a ser paga pela empresa e que tem como base de cálculo o valor da remuneração do empregado, que é multiplicado por dez, e que pode ainda ser dobrado se houver reincidência.

Também devem ser ressarcidas pela empresa as despesas médicas, caso a saúde do trabalhador tenha sido afetada.

Ressalte-se que o nosso projeto tem a preocupação com os aspectos relacionados à saúde do trabalhador, mas não se limita a isso. Deseja-se contribuir para a evolução das relações do trabalho, enfocando a dignidade do trabalho e a garantia dos direitos fundamentais.

É responsabilidade do empregador tomar todas as providências para evitar o assédio. Se não forem adotadas, sujeita-se o empregador à multa no valor de R\$ 1.000,00 por empregado, valor que pode ser dobrado em caso de reincidência.

A nossa proposta teve inspiração na lei francesa, com as alterações que julgamos cabíveis, tanto de técnica legislativa como de contexto, adequando ao ordenamento jurídico brasileiro.

O prejuízo causado pelo assédio moral para o mundo do trabalho e para a sociedade em geral pode ser evitado mediante a adoção de medidas educativas.

É exatamente o que pretendemos ao conceituar o assédio como ilícito trabalhista. Talvez aqueles que o pratiquem percebam a gravidade de seus atos e o alcance negativo na vida do trabalhador.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente Projeto de Lei, que certamente marcará a evolução das relações de trabalho no Brasil

Sala das Sessões, em de de 2003.

Deputado MAURO PASSOS

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.

.....
TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO
.....

CAPÍTULO V
DA RESCISÃO
.....

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

** Parágrafo único acrescentado pelo Decreto-lei nº 3, de 27/01/1966.*

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras d, g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

** § 3º acrescentado pela Lei nº 4.825, de 05/11/1965.*

.....

PROJETO DE LEI N.º 2.593, DE 2003 **(Da Sra. Maria do Rosário)**

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho.

DESPACHO:
 APENSE-SE AO PL-2369/2003.

PROJETO DE LEI Nº / 2003
(Da Sra. Maria do Rosário)

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido das alíneas “h, i e j”, com as seguintes redações:

“Art. 483
.....

- h) praticar o empregador ou permitir aos seus prepostos, o assédio moral contra ele, através de gesto ou palavra, que venha a atingir a auto-estima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando sua saúde, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado;
- i) na caracterização do assédio moral do trabalhador, poderá o empregado pleitear rescisão de seu contrato e pagamento das respectivas verbas indenizatórias;
- j) para os casos em que se caracterize o assédio moral por razão de gênero, raça ou etnia, bem como por idade, poderá o empregado ou

empregada pleitear recebimento em dobro das parcelas rescisórias a que fizer jus.

Art. 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

J U S T I F I C A Ç Ã O

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que remonta há séculos, no entanto identificado e reconhecido muito recentemente em todo o mundo, tendo como característica marcante relações desumanas e a-éticas de longa duração, baseadas no autoritarismo e assimetria entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes. Atinge a homens e mulheres em todos os ramos da produção, no entanto as pesquisas demonstram que a incidência é maior entre as trabalhadoras por razões vinculadas às desigualdades de gênero, ganhando ainda características étnico-raciais e geracionais.

Embora as violências nas relações e no mundo do trabalho em geral sejam identificadas em todos os momentos da história da humanidade, verificando-se a existência do trabalho escravo durante séculos, condições insalubres e perigosas tanto no campo quanto nas fábricas urbanas, o assédio moral é identificado como um fenômeno característico das transformações desta esfera, constituindo-se num agravamento das condições desumanas já vividas há pelo menos três séculos no regime de trabalho capitalista.

A violência moral no trabalho se afirma com mais força no mundo globalizado, onde o que predomina é a lógica do capital financeiro, em detrimento de direitos sociais e trabalhistas conquistados.

Nos dias atuais, a reestruturação produtiva se impõe nessa esfera, com a utilização cada vez mais intensa das novas tecnologias, a redução dos postos de trabalho, as exigências de maior produtividade e de múltiplas habilidades, além da flexibilização das relações trabalhistas, aliadas aos programas de enxugamento e as fusões.

A relação entre setores hierárquicos diferenciados mostra-se marcada pelas pressões, cobranças e permanentes exigências, em detrimento da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. O resultado é uma profunda desestabilização das relações, bem como com o ambiente de trabalho. Estes fatores psicossociais ligados à organização do trabalho constituem um risco invisível e geram um sofrimento profundo. Constituem em fator desencadeador ou agravante de doenças, com graves repercussões à saúde.

Estas constatações vêm sendo feitas através de inúmeros trabalhos científicos de caráter multidisciplinar, do Direito, da Medicina e da Psicologia, tanto na Europa e Estados Unidos quanto no Brasil. Ainda que novo, o tema produz um forte impacto nos debates sobre relações de trabalho e formas de violência, porque surge vinculado à constatação de que o assédio moral mina a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, produzindo o adoecimento físico e psicológico, levando, em casos mais graves, à debilitação e perda da condição laboral, e em casos extremos, à morte através do suicídio.

Entre os pesquisadores e pesquisadoras que buscaram aprofundar-se no estudo deste fenômeno, ganhou maior notoriedade a psicóloga francesa Marie France Hirigoyen, autora do livro “Assédio Moral no Trabalho: violência perversa no cotidiano”, publicado no Brasil pela editora Bertrand e traduzido para 27 línguas. Ela disseminou a idéia de punição do assédio moral como forma de ajudar a resolver o problema, pois imporia um limite ao indivíduo perverso.

Segundo Lydia Guevara Ramirez, secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social¹, “até meados da década de 80 eram poucos os países que haviam adotado normas específicas que consideram o assédio sexual ilícito e inaceitável nos lugares de trabalho e inclusive há códigos de trabalho que se referem ao tema dos direitos humanos e equidade que regulam todos os aspectos da discriminação em razão de sexo”. Embora de caráter diverso, pois o assédio moral não inclui, necessariamente, o assédio sexual, este já tipificado no Código Penal Brasileiro, é certo que todas as pessoas assediadas sexualmente sofreram um tipo de dano, assédio, ou violência moral.

No Brasil este tema vem sendo amplamente debatido, particularmente no meio sindical. O 10º Congresso Estadual da CUT de São Paulo aprovou por unanimidade uma resolução sobre o assédio moral, dado o impacto nos debates mais contemporâneos sobre relações de trabalho.

No campo do direito do trabalho alguns avanços têm sido verificados, obtendo-se decisões favoráveis ao reconhecimento do fenômeno, bem como da aplicabilidade de sanções aos empregadores ou seus prepostos. Pelo menos dois casos foram identificados até o momento no monitoramento realizado pelo advogado Luís Salvador, do DIAP – um ocorrido em Vitória (ES), no final do ano de 2002 e outro pelo TRT da 15ª Região (Campinas, SP) em que a justiça negou recurso de uma empresa e confirmou sua condenação por assédio moral, como violação aos direitos humanos (Revista Consultor Jurídico, 14.07.03).

Autora da tese de mestrado em Psicologia Social pela PUC de São Paulo denominada “Uma jornada de humilhações”², a médica ginecologista e do trabalho Margarida Barreto, afirma que “ O assédio moral está sempre presente em relações hierárquicas de poder em que há o autoritarismo. Normalmente é caracterizado por atos de intimidação e práticas de humilhar, rebaixar, intimidar o outro. São práticas que se realizam, se concretizam no local de trabalho. São práticas que individualizam o problema em uma só pessoa, tratam daquele indivíduo ou aquela mulher como incapaz, quando na verdade isso é resultante de condições outras de trabalho”.

A pesquisa de campo, realizada de março de 1996 a março de 1998, tendo como universo duas mil e setenta e duas pessoas (1.300 homens e 761 mulheres) de 97 empresas do ramo da indústria química, plástica, farmacêutica e de cosméticos, chegou ao fantástico número de 42% de pessoas que referiram “vivências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias repetitivas no local de trabalho, imposto pelo superior hierárquico, forçando-os, freqüentemente, a desistir do emprego”³.

¹ (Reflexiones sobre el acoso moral en el trabajo – www.derechosocial.com, citada pelo advogado trabalhista Luís Salvador, do DIAP in xxxxxxxxxxxxxx)

² Barreto, Margarida, Violência, Saúde e Trabalho, uma jornada de humilhações. EDUC, São Paulo, 2003.

³ Barreto, Margarida, Jornal da Rede Feminista de Saúde. Nº 23. Jun. 2002, pág. 12.

Entre os vários conceitos elaborados e sugeridos por diversos autores, de forma a descrever o fenômeno, pode-se adotar aquele segundo o qual o assédio moral no trabalho é todo tipo de ação, gesto ou palavra de superior hierárquico, ou por ele autorizado, que venha a atingir, pela repetição, a auto-estima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado, tais como, marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos, exigir tarefas sem que haja as condições materiais e logísticas para que as mesmas sejam realizadas, rebaixar as tarefas sem a devida justificativa, apropriar-se de idéias dos outros como suas, ignorar ou excluir um empregado, dirigindo-se a ele ou ela através de terceiros, sonegar informações essenciais ao exercício da função, espalhar rumores maliciosos ou que venham a depreciar moralmente a pessoa, criticar com insistência e sem limites, subestimar esforços.

Pode-se afirmar que se trata não só um fenômeno caracterizado pelas relações entre superiores e subordinados nas relações de trabalho, que atinge cerca de 36% da força de trabalho, mas também um fenômeno das relações de gênero. Segundo Margarida Barreto, entre os 2.072 trabalhadores das indústrias química, de plástico, farmacêutica e de cosméticos, 65% das pessoas que admitiram o assédio moral eram mulheres. Elas foram humilhadas sob a alegação de histeria, nervosismo e ignorância.

Exatamente por ser um fenômeno de gênero, portanto, referindo-se as construções sociais determinadas para cada um dos sexos, os homens também foram abordados a partir de valores patriarcais predominantes da sociedade, ou seja, foram atingidos em sua virilidade, sendo tratados de forma depreciativa e preconceituosa como homossexuais e incapazes.

Segundo Eleonora Manicucci de Oliveira, “À utilização da categoria gênero somam-se as desigualdades sociais como explicativas dos diferentes lugares de poder que ocupam, no mundo do trabalho, as mulheres e os homens. Tais desigualdades devem ser identificadas para compreendermos como o trabalho

repercute diferentemente na saúde do homem e da mulher”⁴. Segundo ela, “Das rupturas epistemológicas, de que se fala na filosofia, o corte transversal das relações de gênero é, talvez, a ruptura mais importante dos últimos vinte anos nas ciências sociais. Trata-se, pois, do reconhecimento de uma dimensão da desigualdade social até então não trabalhada, subsumida na dimensão econômica, seja nas teorias das classes ou nas teorias da estratificação social (idem).

A pesquisa de Margarida Barreto trouxe inúmeros dados para apoiar tal dimensão inovadora, e contribuiu para o estabelecimento da relação (nexo-causal) entre o adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras com as situações vividas no ambiente de trabalho, em especial nas relações. Permitiu, assim, que se pudesse iniciar a desconstrução de conceitos equivocados, que confundiam o assédio moral como estresse ou conflito natural entre colegas. Pela pesquisa da médica paulista, cerca de 80% dos entrevistados sofriam de dores generalizadas. 45% apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% queixavam-se de palpitações e tremores e 40% de redução da libido.

A tabela abaixo demonstra como homens e mulheres são atingidos e que reagem de forma diferente ao mesmo fenômeno:

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	63,6	69,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6

⁴ Oliveira, Eleonora Menicucci de. Gênero, saúde e trabalho: produzindo conhecimentos, reconfigurando direitos. Jornal da rede feminista de saúde. Nº 25. Jun. 2002. Pág.5.

Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, Margarida, Violência, Saúde e Trabalho, uma jornada de humilhações. EDUC, São Paulo, 2003.

Quadro Internacional

A grave situação aqui já diagnosticada embora ainda sem maior aferição estatística em relação ao número de trabalhadores e trabalhadoras em atividade no mercado de trabalho, reflete um quadro internacional também muito sério.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, na União Européia 9% dos trabalhadores, cerca de 13 milhões de pessoas, convivem com tratamento tirânico de seus patrões e superiores. Estima-se que cerca de 10% dos suicídios na Suécia sejam decorrentes deste comportamento abusivo. Neste país, o psicólogo do trabalho Heinz Leymann realizou estudos avançados, construindo também um conceito para o assédio moral, que seria “A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por um longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Nos Estados unidos têm-se também realizado estudos e pesquisas para levantamento do desenvolvimento do assédio moral no trabalho, através da Comissão para a Igualdade de Oportunidade de Emprego (EEOC). Verifica-se a ocorrência do assédio contra milhões de trabalhadores, gerando indenizações milionárias em favor

dos assediados, transformando-se em um dos principais riscos financeiros das empresas.

Assim como na Europa, nos Estados Unidos busca-se barrar estas violações através de leis que tipifiquem e punam o assédio moral, seja com leis ou códigos.

No Brasil este tema vem sendo tratado há algum tempo, verificando-se amplo debate nas câmaras de vereadores e legislativos estaduais, tendo se transformado em leis que visam especialmente prevenir e punir o assédio moral no serviço público. É da autoria do deputado Marcos de Jesus o projeto de lei que tramita nesta casa tipificando no código penal, como crime, o assédio moral.

Outros projetos utilizam-se de outras nomenclaturas, que não dão a real conotação do assédio, pois esse se estabelece sobretudo pela relação continuada, subliminar, utilizando-se de valores da sociedade, como competência, capacidade, virilidade, equilíbrio emocional, preparo técnico diferenciado, como meio de depreciar aquelas e aqueles que trabalhem em relações de subordinação.

Se de um lado pode-se dizer que é difícil caracterizar a ação corrosiva em relações de desigualdade, por haver um véu de subjetividade que acoberta, de outro há suficientes estudos que demonstram o adoecimento de trabalhadores (as) submetidos a este tipo de relação, a perda ou cessação de carreiras profissionais promissoras; de outro lado, há também a dificuldade de determinar a responsabilidade, que seria do superior imediato pela ação, e do responsável pela omissão quanto ao dano. Não raro o resultado é o afastamento do trabalhador (a), que não suportando as pressões continuadas, abre mão do emprego ou da função que exerce.

No entanto, buscando opiniões sobre este tema, encontra-se apoio na posição do Ministro Marco Aurélio Farias Mello antes de ser alçado a presidente do STF: “a violência, diz ele, ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que foi contratado, mas, também o disposto no parágrafo segundo do artigo 461 consolidado – preceito imperativo- coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa a contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e

comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da razoabilidade e da boa fé, norteadores do Direito do Trabalho”, e chama a atenção dos patrões: “Conscientizem-se os empregadores de que a busca de lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico”. (ST, 1ª, AC. 3879, RR 7.642/86, 09/11/1987).

Pela necessidade de positivar estas situações de fato, o presente projeto de lei define-se como instrumento que pretende tipificar a referida violação da integridade moral das trabalhadoras e trabalhadores, alterando a legislação trabalhista, promover a prevenção da sua ocorrência através da tomada de consciência da sua existência e humanizar relações de trabalho, substituindo o tratamento penoso por relações marcadas pelo respeito.

Consideramos que o assédio moral é sujeito de punição e que cabe ainda aos trabalhadores (as) o direito à indenização pelos danos produzidos no âmbito econômico, moral e à sua saúde.

Solicitamos aos nobres pares que examinem e reflitam sobre esta proposição, que contribuirá para o aperfeiçoamento das relações sociais e do trabalho.

Sala das sessões, de outubro de 2003.

Maria do Rosário
Deputada Federal
PT/RS

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.

.....
TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....
CAPÍTULO II
DA REMUNERAÇÃO

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

** Art. 461 com redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.*

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.*

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.*

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

** § 3º com redação dada pela Lei nº 1.723, de 08/11/1952.*

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

** § 4º com redação dada pela Lei nº 5.798, de 31/08/1972.*

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

** O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, transformou o antigo parágrafo único do art. 462 em § 1º.*

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

** O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 2º ao art. 462.*

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

** O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 3º ao art. 462.*

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

** O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o parágrafo 4º ao art. 462.*

.....

CAPÍTULO V
DA RESCISÃO

.....

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras d, g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

** § 3º acrescentado pela Lei nº 4.825, de 05/11/1965.*

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 4.593, DE 2009

(Do Sr. Nelson Goetten)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-2369/2003.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2009
(Do Sr. Nelson Goetten)

Dispõe sobre o assédio moral nas
relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica vedada na relação de trabalho a prática de qualquer ação ou a omissão que possam caracterizar o assédio moral.

§ 1º Entenda-se por assédio moral a reiterada e abusiva sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.

§ 2º Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho.

Art. 2º Considera-se assédio moral nas relações de trabalho, dentre outras situações ilícitas:

I - a exposição do empregado a situação constrangedora, praticada de modo repetitivo ou prolongado;

II - a tortura psicológica, o desprezo e a sonegação de informações que sejam necessárias ao bom desempenho das funções do empregado ou úteis ao desempenho do trabalho;

III - a exposição do empregado, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional, a críticas reiteradas e infundadas, que atinjam a sua saúde física, mental, à sua honra e à sua dignidade, bem como de seus familiares;

IV - a apropriação do crédito do trabalho do empregado, com desrespeito à respectiva autoria;

V - a determinação de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o contrato de trabalho ou em condições e prazos inexecutáveis;

VI - a obstacularização, por qualquer meio, da evolução do empregado na respectiva carreira;

VII – a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas ‘a’, ‘b’, ‘d’, ‘e’ e ‘g’, do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º A configuração de qualquer hipótese de assédio moral autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, o pagamento em dobro de todas as verbas trabalhistas rescisórias, independentemente das discussões sobre responsabilidade civil por danos morais, além da multa prevista nesta Lei.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º deste artigo, todos os gastos relativos ao tratamento médico do empregado, decorrentes de lesões à sua saúde física ou mental, em razão do assédio moral sofrido, serão pagos pelo empregador.

§ 3º O assédio moral configura hipótese de dano moral nas relações de trabalho, ensejando a respectiva indenização. O Juiz deverá considerar, para a fixação do valor indenizatório, entre outros fatores:

I - a posição social da vítima;

II - a situação econômica do ofensor;

III - a culpa do ofensor na ocorrência do evento, quando superior hierárquico;

IV - as iniciativas preventivas e repreensivas do empregador e de seus prepostos no sentido de minimizar os efeitos da ocorrência do assédio moral;

V - a avaliação médica e psicológica para verificar o dano e o nexo causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

Art. 3º Pratica o assédio moral vertical tanto o superior hierárquico nas relações de trabalho quanto o empregador.

§ 1º O empregador é solidário e objetivamente responsável pelos atos de assédio moral do superior hierárquico ou de grupo de empregados de que trata este artigo.

§ 2º Praticam assédio moral horizontal dois ou mais empregados, quando debocham, ridicularizam, caluniam, difamam, injuriam, sonegam informações ou dificultam, por qualquer meio, o pleno desempenho das atividades laborais de outro empregado.

§ 3º O empregador e seus prepostos têm o dever de tomar medidas para prevenir a ocorrência de assédio moral, bem como, ciente de sua ocorrência, de promover imediatamente a devida apuração e punição do infrator.

§ 4º As medidas preventivas ou punitivas de que trata o § 3º deste artigo não afastam a responsabilidade objetiva e solidária do empregador.

Art. 4º Caracterizado o assédio moral, aquele lhe deu causa se sujeita às seguintes penalidades, independentemente da responsabilidade trabalhista, civil e penal:

I – advertência;

II – suspensão;

III – dispensa por justa causa;

IV – multa.

§ 1º A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique a imposição de penalidade mais grave.

§ 2º A suspensão será aplicada em caso de reincidência em falta punida com advertência.

§ 3º A dispensa por justa causa será aplicada em caso de reincidência em falta punida com suspensão e mediante inquérito administrativo, assegurado o amplo direito à defesa e aos meios a ela inerentes.

§ 4º A multa será fixada segundo a gravidade dos atos configuradores do assédio moral, obrigatoriamente cumulada às demais penalidades, observando-se:

I - o percentual mínimo de vinte por cento sobre os valores das verbas rescisórias trabalhistas;

II – o percentual máximo de quarenta por cento sobre os valores das verbas rescisórias trabalhistas.

§ 5º Incorre em justa causa o superior hierárquico omissor em relação à prática de assédio moral horizontal por parte de grupo de empregados que lhes são subordinados direta ou indiretamente.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Até o presente momento, não há legislação específica regulando o assédio moral nas relações de trabalho, que coíba de forma eficaz e eficiente esse instituto deletério, responsável pela desestruturação do meio ambiente do trabalho, além configurar fator de desrespeito à dignidade humana do trabalhador brasileiro.

Há inúmeras iniciativas estaduais e municipais, no sentido de coibir, mediante lei, a prática do assédio moral nas relações de trabalho: Lei Municipal nº 1.163, de 24.04.200, de Iracemápolis/SP; Lei Municipal nº 13.288, de 10.01.2002, de São Paulo/SP; Lei Municipal nº 3.243, de 15.05.2001, de Cascavel/PR; Lei Municipal nº 358, de 2002, de Guarulhos/SP; Lei Municipal nº 189, de 23.02.2002, de Natal/RN e a Lei Estadual nº 3.921, de 2002, do Rio de Janeiro.

O assédio moral ganha espaço, especialmente em momentos nos quais a economia não vai bem, e a oferta de empregos se torna menor que a demanda por novos postos de trabalho, quadro esse que se acentuou nas últimas décadas do séc. XX e prossegue no atual.

Embora seja difícil estabelecer uma conceituação para o assédio moral, podemos defini-lo como uma conduta abusiva e reiterada praticada contra o empregado pelo empregador ou por algum de seus prepostos com poder de mando sobre a vítima, deixando seqüelas na saúde física e psíquica do trabalhador, vulnerando o ambiente laboral, configurando inequívoca afronta à dignidade da pessoa humana do empregado.

Para Valentin Carrion¹, o assédio moral é espécie de dano moral, por afetar os direitos de personalidade do trabalhador:

“Dano moral é o que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal com a dor mental psíquica ou física. Independe das indenizações previstas pelas leis trabalhistas e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego. As hipóteses mais evidentes poderiam ocorrer na pré-contratação (divulgação de fatos negativos pessoais do candidato), no desenvolvimento da relação e no despedimento por tratamento humilhante.”

O Dr. Heinz Leymann², médico e psicólogo, já na década de 60, em trabalho pioneiro, identificava e conceituava o assédio moral:

“A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.”

No entendimento da Ministra Maria Cristina Irigoyen Pesuzzi³, do TST:

“A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição. É possível citar

¹ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 33ª edição atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008, p-371.

² *Apud* MENEZES, Cláudio armando Couce. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista LTR 67-03, vol. 67, nº03, março de 2003, p-291.

³ FEIJÓ, Carmem. **Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho**. Tribunal superior do Trabalho. Assessoria de Comunicação Social. Informação para a Imprensa. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>)

também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangidas na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.”

No vácuo da inexistência de legislação federal reguladora do tema, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000, assim procurou intervir:

“Art. 2º (...)

(...)

II – propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho.

(...)

IV – acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminha-las ao Ministério Público do Trabalho.”

Mas não se deve confundir os poderes diretivo e disciplinar do empregador com o assédio moral, enquanto aqueles derivam da lei, este é oriundo da configuração do abuso de poder, como também entende Valentin Carrion⁴:

“Não se caracteriza pelo simples exercício de um direito, como é a dispensa, mesmo imotivada, ou a revelação de fatos pelo empregado em sua defesa, quando acusado; a revista pessoal do trabalhador, ou a sua fiscalização por instrumentos mecânicos ou pessoas, só caracteriza dano moral se houver abuso desnecessário.”

Mas é de boa indicação deixar aqui registrada a advertência de Maurício Godinho Delgado⁵ sobre a existência de limites os poderes de mando do empregador:

“(…), é inquestionável que a Carta constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agredam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente. É que a constituição pretendeu instituir um *‘Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a*

⁴ Ob. cit. p-371.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª edição, São Paulo: LTR, 2006, p-635.

segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social... (Preâmbulo da CF/88; grifos acrescidos). A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de direito (art. 1º, III, CF/88), que tem por alguns de seus objetivos fundamentais ‘construir uma sociedade justa e solidária’, além de ‘promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação’ (art. 3º, I e IV, CF/88)”

Também não se pode confundir assédio moral com agressões apenas pontuais ou mesmo com o estresse que advém de toda e qualquer atividade laboral, mormente quando se vive num mundo cada vez mais competitivo. Conflitos individuais e esporádicos entre colegas igualmente não podem ser tidos como configuradores de assédio moral, sob pena de se exagerar na sua configuração, desprezando a existência de incômodos comuns na vida de relações, inclusive laborais.

Quanto à necessidade de reiteração de conduta destrutiva da estrutura psíquica, social e física do trabalhador, esclarecedora é a lição de Marie-France Hirigoyen⁶, uma das maiores especialistas mundiais sobre assédio moral, quando analisa que a ocorrência infrequente não tem o condão de caracterizar a agressão, mas sim a sua prolongação no tempo, de forma insidiosa, sorrateira, destrutiva, traumatizante, exigindo-se, para tanto, efeitos temporalmente acumulados.

O assédio moral é fenômeno globalizado, sendo conhecido de quase todo o mundo, como nos esclarece José Carlos Ferreira⁷, em sua obra “Violência no local de trabalho”. Na Itália, Alemanha, Inglaterra e países escandinavos é denominado *mobbing*; nos Estados Unidos *bullying*; *ijime*, no Japão; na França fala-se em *harcèlement moral* e nos países de língua espanhola *psicoteror laboral* ou *acoso moral*.

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Jonowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 202, p-17.

⁷ FERREIRA, José Carlos. **Violência no local de trabalho: assédio moral**. Revista Jurídica Consulex, Ano X, nº 227, 30 de junho/2006, p-39.

Percebe-se em todos os conceitos doutrinários aqui colacionados, que a configuração do assédio moral exige a reiterada prática de atitudes marcadamente abusivas, com o escopo de prejudicar o trabalhador, culminando por deixar-lhe seqüelas prejudiciais à sua saúde física e mental.

Vários são os dispositivos constitucionais que podem e devem ser invocados em defesa do trabalhador que sofre as pressões do assédio moral, entre os quais:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

XXIII – a propriedade atenderá a sua função social;

(...)

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

(...)

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;

(...)

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

É inegável que a Constituição Federal tem um perfil subjetivo, qual seja, o da dignidade da pessoa humana. A pessoa humana foi guindada ao centro dos interesses jurídicos nacionais. A dignidade da pessoa humana passa a ser o valor-fonte do próprio Direito, imprimindo de forma indelével uma dimensão subjetiva ao texto constitucional. A dignidade da pessoa humana é elevada à condição de um super-princípio.

Proteger o trabalhador contra as ofensivas do assédio moral é garantir-lhe os seus direitos fundamentais assegurados pelo texto constitucional vigente. É preciso que o Legislativo crie mecanismos concretizadores dos direitos fundamentais do trabalhador.

O trabalhador é dotado de dignidade, não podendo ser tratado como meio: ele será sempre um fim em si mesmo. Não se pode permitir mais o divórcio entre a execução de um contrato de trabalho e a ética.

Os direitos humanos passam a ser verdadeiros parâmetros de mensuração e validade das relações de trabalho e do exercício dos poderes proprietários (mando, fiscalização e disciplinador).

Na esteira do pensamento de Hannah Arendt, para quem “os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução”, é que estamos submetendo à consideração desta Casa, representação do povo brasileiro, esta proposição legislativa, que tem por escopo transformar-se em instrumento de concretização dos direitos humanos dos trabalhadores brasileiros.

Também o Código Civil vigente dá suporte ao trabalhador vítima do assédio moral, para que ingresse em juízo pleiteando a respectiva reparação econômica do dano sofrido, apesar da inexistência de legislação federal específica:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”

Na mesma linha de defesa, há dispositivos da CLT que podem e devem ser invocados:

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

(...)

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;(...)

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.”

Não é demais recordar que a saúde é um direito social garantido ao trabalhador pela Constituição Federal. O assédio moral, é de se reiterar, prejudica a saúde do trabalhador, e portanto deve ser combatido com firmeza.

As empresas acabam por se prejudicarem, quando não adotam práticas preventivas do assédio moral, ou mesmo quando não o reprimem exemplarmente. O primeiro reflexo se dá na produtividade da vítima, que culmina por reduzir a produção do empreendimento, causando prejuízos financeiros inevitáveis. Também o Estado perde, pois nos afastamentos superiores a quinze dias, são os recursos orçamentários da Previdência Social os responsáveis pela recuperação da saúde do trabalhador vitimado. O assédio moral, além de prejudicar a saúde física e psíquica do trabalhador, também é uma “sanguessuga” de recursos financeiros e orçamentários privados e estatais.

Várias são as doenças que acometem os que sofrem assédio moral, como demonstra a pesquisadora Margarida Maria Silveira Barreto⁸, com a tabela abaixo, publicada em sua dissertação de mestrado intitulada “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, defendida na PUC/SP:

SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE		
Entrevistas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação		
Em porcentagem		
Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

A Justiça do Trabalho tem contribuído muito para a redução das ocorrências de assédio moral, já que tem atuado sistematicamente não somente no seu reconhecimento no âmbito das relações de trabalho, como também impondo indenizações por danos morais em vários casos concretos, de que são exemplos as jurisprudências abaixo:

⁸ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

“A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT da 17ª Região Acordam nº 7660/2002, Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, Relatora Desembargadora Sônia das Dores Dionízio)

“A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o contrato, mas também, o disposto no § 2º do art. 461 consolidado – preceito imperativo – coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico.” (TST, 1ª Turma, Acordam nº 3.879, Recurso de Revista nº 7.642/86, 09.11.1987, Relator Ministro Marco Aurélio Mendes de Faria Mello)

EMENTA. RESCISÃO INDIRETA. CULPA DO EMPREGADOR. ÔNUS DA PROVA. ARTS. 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. Atribuindo ao empregador a culpa pela rescisão do contrato de trabalho, o reclamante atrai para si o ônus de provar suas alegações, já que fato constitutivo do seu direito. Comprovando a reclamante com testemunhas de que foi xingada pela gerente, dentro da loja na frente de outros empregados e clientes da empresa, a sentença deve ser mantida. Recurso improvido. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência, fato que comprovou a reclamante. Recurso improvido. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por danos morais, embora seja arbitrada pelo juiz,

deve levar em consideração alguns critérios, tais como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido. MULTA DO ART. 477, § 8º DA CLT. Não sendo pagas as verbas rescisórias no prazo legal, e não tendo o reclamante dado causa à mora, devida é a aplicação da referida multa. Independente da modalidade do rompimento do vínculo, se por iniciativa do empregado ou do empregador, o pagamento das verbas rescisórias deve ser realizado no prazo legal (art. 477, § 6º, “b”, da CLT)” (TRT da 23ª Região, Recurso Ordinário nº 02476.2006.036.23.00-3, 08.08.07, Relator Desembargador Osmair Couto)

“EMENTA. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira a discriminação racial, tem assegurado o direito de perceber indenização por dano moral.” (TRT da 12ª Região, Recurso Ordinário nº 00357.2003.024.12.00-3, 10.08.2004, Relator Desembargador C. A. Godoy Ilha)

“EMENTA: ASSÉDIO MORAL – PROCEDIMENTO VEXATÓRIO – ABUSO DE DIREITO – DEVER DE BOA-FÉ E DE SOLIDARIEDADE – DANO E INDENIZAÇÃO – A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa, para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. Trata-se do dever de boa-fé que deve permear o contrato de trabalho e não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade, na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa. Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e atinja o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar o réu ao pagamento de indenização por dano moral.” (TRT da 9ª Região, Recurso Ordinário nº 06689.2001.652.09.00-4, 28.05.2007, Relatora Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu)

De indiscutível valor no combate à ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, configurando um verdadeiro marco histórico, está a Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio Grande do Norte contra a AMBEV – Companhia de Bebidas das Américas, que culminou com a condenação da empresa ao pagamento de indenização no valor de um milhão de reais por assédio moral, em sede de Recurso Ordinário sob o nº 01034.2005.001.21.00-6, com confirmação da sentença condenatória pelo TRT da 23ª Região.

Os trabalhadores que não logravam alcançar as metas estabelecidas pela AMBEV eram obrigados a pagar certas “prendas” como receber e ouvir insultos, pagar flexões de braço, dançar na “boquinha da garrafa”, assistir a reuniões em pé, desenhar caricaturas num quadro, fantasiar-se e submeter-se a outras atitudes depreciativas.

Em face de todos os argumentos aqui expendidos, estamos apresentando ao debate desta Câmara dos Deputados, este projeto de lei, que esperamos converta-se em breve em lei, para assegurar efetiva proteção aos trabalhadores brasileiros contra os malefícios do assédio moral nas relações de trabalho.

Para tanto, propomos a proibição de qualquer ação ou omissão que configurem assédio moral nas relações de trabalho, como estabelece o *caput* do art. 1º desta proposição legislativa, assim entendida a atitude reiterada e abusiva que sujeite o “empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, por parte do empregador ou de seus prepostos, implicando violação à sua dignidade humana”. Tomamos o cuidado de prever, no § 2º que “o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho” não configura o assédio moral.

No art. 2º apresentamos um rol exemplificativo de cinco hipóteses configuradoras do assédio moral, qualquer uma delas permitindo a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, conforme previsto no § 1º, além do direito ao recebimento em dobro das verbas rescisórias trabalhistas, sem prejuízo da discussão sobre danos morais e da multa prevista no § 4º, incisos I e II do art. 4º. Também “todos os gastos relativos ao tratamento médico do empregado, decorrentes de lesões à sua saúde física ou

mental, em razão do assédio moral sofrido, serão pagos pelo empregador”, como rege o § 2º.

A punição econômica do empregador, quando da ocorrência de hipóteses de assédio moral vertical ou horizontal, é alternativa eficaz, não somente porque compensa financeiramente a vítima, como, em especial, pune os infratores, coibindo a reincidência desses atos deletérios das atividades laborais.

É imperativo que as indenizações por danos morais decorrentes da prática de assédio moral nas relações de trabalho sejam arbitradas judicialmente, considerando as particularidades do caso concreto, e a gravidade das ações e omissões configuradas, sob pena de indesejável tarificação do *quantum debeatur*.

Todavia entendemos que o magistrado deve considerar alguns parâmetros, entre os quais, a posição social da vítima; a situação econômica do ofensor; a culpa do ofensor na ocorrência do evento, quando superior hierárquico e as iniciativas preventivas e repreensivas do empregador e de seus prepostos no sentido de minimizar os efeitos da ocorrência do assédio moral, além de avaliação médica e psicológica para verificar o dano e o nexo causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

No art. 3º estabelecemos que tanto o empregador quanto o preposto com mando podem ser responsabilizados pela prática do assédio moral vertical. A responsabilidade civil do empregador é objetiva, portanto com culpa presumida, e também solidária em relação aos atos de assédio moral praticados pelos seus prepostos ou por grupos de empregados autores de assédio moral horizontal. Impõe-se ao empregador “o dever de tomar medidas para prevenir a ocorrência de assédio moral, bem como, ciente de sua ocorrência, de promover imediatamente a devida apuração e punição do infrator”, como estabelece o § 3º.

A iniciativa privada não detém um cheque em branco para preencher como bem entenda para a busca do lucro. A atividade econômica sempre se pauta pela busca do lucro, e isto é perfeitamente lícito e constitucional, entretanto essa empreitada não pode desconhecer o princípio da dignidade da pessoa humana, não pode vilipendiar o valor social do trabalho, razão pela qual é preciso que a Ordem Econômica seja pautada sob os ditames da ética laboral, com respeito à integridade física e psíquica do trabalhador, sem a qual, inclusive, não há possibilidade de produção. Empregadores e prepostos com mando têm a indelegável responsabilidade de criarem todos os meios possíveis para o estabelecimento de um equilibrado ambiente de trabalho, onde as potencialidades de cada trabalhador sejam desenvolvidas.

Por fim, no art. 4º, estabelecemos as diversas penalidades para os que praticam o ilícito do assédio moral, a serem aplicadas de forma gradativa e conforme a gravidade das agressões: advertência (nos casos em que não se justifique a imposição de penalidade mais grave); suspensão (em caso de reincidência em falta punida com advertência); dispensa por justa causa (em caso de reincidência em falta punida com suspensão e mediante inquérito administrativo, assegurado o amplo direito à defesa e os meios a ela inerentes) e multa, esta última cumulável com as demais sanções. No § 5º, propomos a criação de nova figura de justa causa, para o “o superior hierárquico omissivo em relação à prática de assédio moral horizontal por parte de grupo empregados que lhes são subordinados direta ou indiretamente”.

Diante dos fundamentos jurídicos e sociais desta iniciativa, esperamos contar com o inafastável debate, do qual surgirão muitas sugestões de aperfeiçoamento do presente texto, para que ele se torne instrumento efetivo de proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador brasileiro.

Sala das Sessões, em de de 2009.

Deputado NELSON GOETTEN

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

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

.....
TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I
DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de

convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

III.

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do de cujus;

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado Democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

a) privação ou restrição da liberdade;

b) perda de bens;

c) multa;

- d) prestação social alternativa;
- e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

- a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;
- b) de caráter perpétuo;
- c) de trabalhos forçados;
- d) de banimento;
- e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido, quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á habeas corpus sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, quando o responsável pela ilegalidade ou

abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

- a) partido político com representação no Congresso Nacional;
- b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á habeas data:

- a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;
- b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

- a) o registro civil de nascimento;
- b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de habeas corpus e habeas data, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania;

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

** Inciso LXXVIII acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

** § 3º acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão.

** § 4º acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004.*

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

** Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 14/02/2000.*

TÍTULO VII
DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

CAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

** Inciso IV com redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19/12/2003.*

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

** Inciso IX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 15/08/1995.*

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 171. (Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 15/08/1995)

TÍTULO VIII
DA ORDEM SOCIAL

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÃO GERAL

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

CAPÍTULO II
DA SEGURIDADE SOCIAL

Seção I
Disposições Gerais

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e

rurais;

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;

V - equidade na forma de participação no custeio;

VI - diversidade da base de financiamento;

VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

** Inciso VII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras d, g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

** § 3º acrescentado pela Lei nº 4.825, de 05/11/1965.*

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

LEI Nº 10.406 DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta

e eu sanciono a seguinte Lei:

PARTE GERAL

LIVRO III DOS FATOS JURÍDICOS

TÍTULO III DOS ATOS ILÍCITOS

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

PARTE ESPECIAL

LIVRO I DO DIREITO DAS OBRIGAÇÕES

TÍTULO IX DA RESPONSABILIDADE CIVIL

CAPÍTULO I DA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

PORTARIA Nº 604, DE 1º DE JUNHO DE 2000

O Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego, no uso de suas atribuições legais, tendo em via o disposto nas Convenções nº 100, nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT,

Considerando o compromisso do Governo brasileiro de implementar uma polícia que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho.

Considerando que, na execução dessa política, compete às Delegacias Regionais do Trabalho inserir a questão da discriminação nas suas atividades de rotina, visando combater práticas discriminatórias no emprego e na profissão; e

Considerando que o Ministério do Trabalho e Emprego vem desenvolvendo, desde setembro de 1995, o Programa para a Implementação da Convenção nº 11, resolve:

Art. 1º Instituir no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Art. 2º Compete aos Núcleos:

I - Instituir programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades, em matéria de emprego e profissão;

II - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho;

III - atuar como centro aglutinador do relacionamento das diversas organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

IV - celebrar parcerias com organizações empresarias, sindicais e não governamentais, objetivando sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação;

V - manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas; e

VI - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminha-las ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 3º - A designação dos membros que comporão os Núcleos de que trata esta Portaria compete ao titular da respectiva Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 4º - A Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Paulo Jobim Filho

LEI MUNICIPAL Nº 13.288, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

MARTA SUPLICY, Prefeita do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 17 de dezembro de 2001, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de "assédio moral" nas dependências do local de trabalho:

I - curso de aprimoramento profissional;

II - suspensão;

III - multa;

IV - demissão.

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Art. 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor de R\$ 1.074,00 (mil e setenta e quatro reais), atualizado, anualmente, pela variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada no exercício anterior, sendo que, no caso de extinção desse índice, será adotado outro índice criado por legislação federal e que reflita a perda do poder aquisitivo da moeda. A referida multa terá como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Art. 3º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Art. 4º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Art. 5º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Art. 6º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 7º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentária próprias, suplementadas se necessário.

Art. 8º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 10 de janeiro de 2002, 448º da fundação de São Paulo.

MARTA SUPLICY, PREFEITA

ILZA REGINA DEFILIPPI DIAS, Respondendo pelo Cargo de Secretária dos Negócios Jurídicos

JOÃO SAYAD, Secretário de Finanças e Desenvolvimento Econômico

HELENA KERR DO AMARAL, Secretária Municipal de Gestão Pública

Publicada na Secretaria do Governo Municipal, em 10 de janeiro de 2002.

UBIRATAN DE PAULA SANTOS, Respondendo pelo Cargo de Secretário do Governo Municipal

LEI Nº 3.243, DE 15 DE MAIO DE 2001

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta,

indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.

A Câmara Municipal de Cascavel, Estado do Paraná, aprovou, de autoria do ilustre vereador Alcebiades Pereira da Silva, e eu, presidente promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Cascavel, de qualquer dos Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais

I. Advertência escrita;

II. Suspensão, cumulativamente com:

a) obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;

b) multa;

III. Exoneração ou Demissão.

Parágrafo Único - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral do tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e a saúde física ou mental do servidor funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos dispostos no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 5º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Cascavel, 15 de maio de 2001.

Itacir Gonzatto

1º Secretário
Atair Gomes da Silva
1º Secretário

O Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe o § 5º combinado com o § 7º do artigo 115 da Constituição Estadual, promulga a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001.

LEI Nº 3.921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002

Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO D E C R E T A:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou

úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 6.625, DE 2009

(Do Sr. Aldo Rebelo)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL 2369/2003

PROJETO DE LEI N. DE 2009

Dispõe sobre o assédio moral nas
relações de trabalho.

Art. 1º. É vedada a prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º. Para efeito desta lei, considera-se:

I – assediador : aquele que pratica atos de assédio moral, seja como empregador ou preposto deste, ou qualquer funcionário que pratique assédio moral em relação ao colega de trabalho, ainda que superior hierárquico.

II- assediado: aquele que sofre assédio moral de qualquer colega de trabalho ou empregador ou seu preposto.

Art. 3º. O assédio moral é toda conduta que cause constrangimento ao trabalhador por parte de seus superiores hierárquicos ou colegas, resultantes de atos omissivos ou comissivos que resultem ao trabalhador :

- I- atentado contra a dignidade;
- II- danos à integridade;
- III- exposição do empregado a efeitos físicos ou mentais adversos, com prejuízos à carreira profissional.

Art. 4º. Sem prejuízo do disposto no art. 3º, são ações que caracterizam o assédio moral:

- a) tratar de forma preconceituosa condições de gênero, etnia e opção sexual;

- b) sonegar informações de interesse comum, de forma insistente;
- c) obstruir o exercício profissional, por intermédio da retirada e sonegação imotivada de materiais e equipamentos necessários ao desenvolvimento das tarefas;
- d) divulgar informações maliciosas a respeito do empregado no ambiente de trabalho;
- e) apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de subordinado ou de colega de trabalho;
- f) valer-se de ordens e orientações confusas ou contraditórias com a finalidade de induzir empregado a erro;
- g) explorar fragilidades físicas e psíquicas do empregado em qualquer momento;
- h) desrespeitar limites decorrentes de condições de deficiência física e mental impondo ao trabalhador deficiente tarefas inadequadas;
- i) designar para o exercício de funções triviais o empregado de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;
- j) transferir imotivadamente o empregado do ambiente de trabalho, turno, setor, sala ou localidade;
- k) sugerir ou induzir pedido de demissão a subordinado;
- l) manter o empregado em condições precárias de segurança e saúde para o exercício profissional;
- m) manter o empregado em estado de ociosidade, sem prévia motivação;
- n) Designar o empregado para exercer função incompatível com o cargo;
- o) Utilizar, de forma maliciosa, informações sobre estado de saúde física ou mental do empregado;

§ 1º . Os atos dispostos no *caput*, mesmo que ocorram fora da jornada de trabalho, poderão ser considerados assédio moral, desde que haja nexo de causalidade.

§ 2º. A conduta do agente assediador deve ser consciente, intencional e previsível.

§ 3º Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do trabalho digno.

Art. 5º. Sem prejuízo da responsabilização administrativa e criminal, é devida a indenização por danos morais e materiais pelo empregador ao empregado assediado moralmente, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a dez salários mínimos vigentes à época da sentença judicial, com cálculo em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Os sindicatos estão autorizados a ingressar em Juízo, como substitutos processuais, a fim de postularem a indenização por assédio moral a seus filiados.

Art. 6º. É dever do empregador realizar campanhas educativas junto aos funcionários, visando à melhoria das relações de trabalho.

Art. 7º. O órgão empregador deve elaborar um código de interação, com o propósito de combater a prática do assédio moral, inclusive com a imposição de sanções disciplinadoras.

§ 1º Na elaboração do código de interação, é assegurada a participação das entidades sindicais representantes dos trabalhadores.

§ 2º O código de interação deverá ser afixado nos locais públicos de circulação dos empregados e registrado junto ao Ministério do Trabalho ou às Delegacias Regionais do Trabalho da localidade da empresa ou órgão público.

Art. 8º. Fica definida a data de dois de maio como o Dia do Combate ao Assédio Moral.

Art. 9º. As organizações de caráter privado e os órgãos públicos terão 180 dias para se adaptarem ao conteúdo desta lei.

Art. 10º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Historicamente, a defesa dos direitos humanos restringiu-se a combater formas de violência contra a integridade física e contra as liberdades individuais. Nas últimas décadas, com a ênfase da qualidade de vida, no respeito ao direito alheio e no exercício da cidadania, a defesa de um bem estar psíquico da pessoa humana também passou a ser tarefa dessas organizações, ampliando positivamente o conceito de direitos humanos.

Por outro lado, a precarização das relações de trabalho, ocasionada principalmente pelas mudanças nas formas de produzir e organizar o trabalho marcaram as duas últimas décadas do século passado, trazendo consequências como a quebra de direitos sociais, reformas no contrato laboral, terceirizações e, crescimento do setor informal, aumento do subemprego.

Por conseguinte, o aumento do chamado espírito competitivo e o acirramento do cumprimento de metas nas empresas e organizações aliados à filosofia gerencial da reestruturação e conseqüente enxugamento da máquina empresarial foram os principais fatores responsáveis pela redução da oferta de emprego. As consequências desse quadro negativo na vida dos trabalhadores tornaram-se iminentes, mudando as relações de trabalho e gerando o que hoje se traduz como assédio moral.

Segundo a médica do trabalho Margarida Barreto, especialista no assunto, o assédio moral se caracteriza como uma “operação” ou conjunto de sinais que estabelece um cerco com a finalidade de exercer o domínio nas relações de trabalho. Conhecido também como violência moral ou tortura psicológica, envolve atos e comportamentos agressivos, na maioria das vezes, por parte de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas. Visa desqualificá-la e desmoralizá-la profissionalmente, além de desestabilizá-la emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil, para forçá-la a pedir demissão. Pressupõe exposição — prolongada e repetitiva — a condições de trabalho que vão sendo degradadas ao longo da jornada. Predominam relações desumanas e aéticas, marcadas por manipulações contra um trabalhador ou, mais raramente, entre os próprios pares.

Com efeito, não é à toa que essa prática é conhecida como “a praga corporativa do século XXI” e tem se acirrado, principalmente em momentos de crise econômica, já que esta sempre vem acompanhada por reestruturações de políticas de recursos humanos, na qual as exigências são maiores e as ameaças constantes, alimentando ainda mais o clima de terrorismo no ambiente de trabalho.

O impacto psicológico gerado pelo assédio moral são ocasionados pelos sentimentos de angústia e ansiedade, já que o trabalhador é tomado por sentimentos tristes e repetitivos e de baixa auto estima, gerando alterações no comportamento, podendo chegar à depressão e à Síndrome do Pânico e, em casos extremos, ao suicídio.

Além disso, o risco à saúde física não está descartado, já que a tensão gerada pelo assédio moral pode ocasionar distúrbios digestivos, taquicardias, palpitações, insônia, lapsos de memória, hipertensão arterial, doenças cardíacas, dentre outras.

PROJETO DE LEI N.º 7.146, DE 2010

(Do Sr. Filipe Pereira)

Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL 6625/2009



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2010
(Do Sr. FILIPE PEREIRA)

Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É instituído o dia 2 de maio como o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral.

Art. 2º Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

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

JUSTIFICAÇÃO

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto. Tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, foi defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/ SP, sob o título "Uma jornada de humilhações".



CÂMARA DOS DEPUTADOS

O assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal estar na



CÂMARA DOS DEPUTADOS

globalização", onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

Motivado pelo objetivo de trazer esta reflexão e discussão para a sociedade brasileira, trago à consideração dos ilustres Pares o presente projeto de lei, na expectativa de sua aprovação.

Sala das Sessões, em 14 de abril de 2010.

Deputado FILIPE PEREIRA

PSC-RJ

PROJETO DE LEI N.º 3.760, DE 2012

(Do Sr. Edson Pimenta)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-4593/2009.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2012

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica vedada na relação de trabalho a prática de qualquer ação ou a omissão que possam caracterizar o assédio moral.

§ 1º Entenda-se por assédio moral a reiterada e abusiva sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.

§ 2º Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho.

Art. 2º Considera-se assédio moral nas relações de trabalho, dentre outras situações ilícitas:

I - a exposição do empregado a situação constrangedora, praticada de modo repetitivo ou prolongado;

II - a tortura psicológica, o desprezo e a sonegação de informações que sejam necessárias ao bom desempenho das funções do empregado ou úteis ao desempenho do trabalho;

III - a exposição do empregado, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional, a críticas reiteradas e infundadas, que

atinjam a sua saúde física, mental, à sua honra e à sua dignidade, bem como de seus familiares;

IV - a apropriação do crédito do trabalho do empregado, com desrespeito à respectiva autoria;

V - a determinação de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o contrato de trabalho ou em condições e prazos inexecutáveis;

VI - a obstacularização, por qualquer meio, da evolução do empregado na respectiva carreira;

VII – a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas ‘a’, ‘b’, ‘d’, ‘e’ e ‘g’, do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º A configuração de qualquer hipótese de assédio moral autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, o pagamento em dobro de todas as verbas trabalhistas rescisórias, independentemente das discussões sobre responsabilidade civil por danos morais, além da multa prevista nesta Lei.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º deste artigo, todos os gastos relativos ao tratamento médico do empregado, decorrentes de lesões à sua saúde física ou mental, em razão do assédio moral sofrido, serão pagos pelo empregador.

§ 3º O assédio moral configura hipótese de dano moral nas relações de trabalho, ensejando a respectiva indenização. O Juiz deverá considerar, para a fixação do valor indenizatório, entre outros fatores:

I - a posição social da vítima;

II - a situação econômica do ofensor;

III - a culpa do ofensor na ocorrência do evento, quando superior hierárquico;

IV - as iniciativas preventivas e repreensivas do empregador e de seus prepostos no sentido de minimizar os efeitos da ocorrência do assédio moral;

V - a avaliação médica e psicológica para verificar o dano e o nexo causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

Art. 3º Pratica o assédio moral vertical tanto o superior hierárquico nas relações de trabalho quanto o empregador.

§ 1º O empregador é solidário e objetivamente responsável pelos atos de assédio moral do superior hierárquico ou de grupo de empregados de que trata este artigo.

§ 2º Praticam assédio moral horizontal dois ou mais empregados, quando debocham, ridicularizam, caluniam, difamam, injuriam, sonegam informações ou dificultam, por qualquer meio, o pleno desempenho das atividades laborais de outro empregado.

§ 3º O empregador e seus prepostos têm o dever de tomar medidas para prevenir a ocorrência de assédio moral, bem como, ciente de sua ocorrência, de promover imediatamente a devida apuração e punição do infrator.

§ 4º As medidas preventivas ou punitivas de que trata o § 3º deste artigo não afastam a responsabilidade objetiva e solidária do empregador.

Art. 4º Caracterizado o assédio moral, aquele lhe deu causa se sujeita às seguintes penalidades, independentemente da responsabilidade trabalhista, civil e penal:

I – advertência;

II – suspensão;

III – dispensa por justa causa;

IV – multa.

§ 1º A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique a imposição de penalidade mais grave.

§ 2º A suspensão será aplicada em caso de reincidência em falta punida com advertência.

§ 3º A dispensa por justa causa será aplicada em caso de reincidência em falta punida com suspensão e mediante inquérito administrativo, assegurado o amplo direito à defesa e aos meios a ela inerentes.

§ 4º A multa será fixada segundo a gravidade dos atos configuradores do assédio moral, obrigatoriamente cumulada às demais penalidades, observando-se:

I - o percentual mínimo de vinte por cento sobre os valores das verbas rescisórias trabalhistas;

II – o percentual máximo de quarenta por cento sobre os valores das verbas rescisórias trabalhistas.

§ 5º Incorre em justa causa o superior hierárquico omissor em relação à prática de assédio moral horizontal por parte de grupo de empregados que lhes são subordinados direta ou indiretamente.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Até o presente momento, não há legislação específica regulando o assédio moral nas relações de trabalho, que coíba de forma eficaz e eficiente esse instituto deletério, responsável pela desestruturação do meio ambiente do trabalho, além configurar fator de desrespeito à dignidade humana do trabalhador brasileiro.

Há inúmeras iniciativas estaduais e municipais, no sentido de coibir, mediante lei, a prática do assédio moral nas relações de trabalho: Lei Municipal nº 1.163, de 24.04.2000, de Iracemápolis/SP; Lei Municipal nº 13.288, de 10.01.2002, de São Paulo/SP; Lei Municipal nº 3.243, de 15.05.2001, de Cascavel/PR; Lei Municipal nº 358, de 2002, de Guarulhos/SP; Lei Municipal nº 189, de 23.02.2002, de Natal/RN e a Lei Estadual nº 3.921, de 2002, do Rio de Janeiro.

O assédio moral ganha espaço, especialmente em momentos nos quais a economia não vai bem, e a oferta de empregos se torna

menor que a demanda por novos postos de trabalho, quadro esse que se acentuou nas últimas décadas do séc. XX e prossegue no atual.

Embora seja difícil estabelecer uma conceituação para o assédio moral, podemos defini-lo como uma conduta abusiva e reiterada praticada contra o empregado pelo empregador ou por algum de seus prepostos com poder de mando sobre a vítima, deixando seqüelas na saúde física e psíquica do trabalhador, vulnerando o ambiente laboral, configurando inequívoca afronta à dignidade da pessoa humana do empregado.

Para Valentin Carrion¹, o assédio moral é espécie de dano moral, por afetar os direitos de personalidade do trabalhador:

“Dano moral é o que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal com a dor mental psíquica ou física. Independe das indenizações previstas pelas leis trabalhistas e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego. As hipóteses mais evidentes poderiam ocorrer na pré-contratação (divulgação de fatos negativos pessoais do candidato), no desenvolvimento da relação e no despedimento por tratamento humilhante.”

O Dr. Heinz Leymann², médico e psicólogo, já na década de 60, em trabalho pioneiro, identificava e conceituava o assédio moral:

“A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.”

No entendimento da Ministra Maria Cristina Irigoyen Pesuzzi³, do TST:

“A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição. É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangidas na proteção conferida pelo artigo 6º, e o

¹ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 33ª edição atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008, p-371.

² *Apud* MENEZES, Cláudio armando Couce. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista LTR 67-03, vol. 67, nº03, março de 2003, p-291.

³ FEIJÓ, Carmem. **Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho**. Tribunal superior do Trabalho. Assessoria de Comunicação Social. Informação para a Imprensa. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>)

direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.”

No vácuo da inexistência de legislação federal reguladora do tema, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000, assim procurou intervir:

“Art. 2º (...)

(...)

II – propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho.

(...)

IV – acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminha-las ao Ministério Público do Trabalho.”

Mas não se deve confundir os poderes diretivo e disciplinar do empregador com o assédio moral, enquanto aqueles derivam da lei, este é oriundo da configuração do abuso de poder, como também entende Valentin Carrion⁴:

“Não se caracteriza pelo simples exercício de um direito, como é a dispensa, mesmo imotivada, ou a revelação de fatos pelo empregado em sua defesa, quando acusado; a revista pessoal do trabalhador, ou a sua fiscalização por instrumentos mecânicos ou pessoas, só caracteriza dano moral se houver abuso desnecessário.”

Mas é de boa indicação deixar aqui registrada a advertência de Maurício Godinho Delgado⁵ sobre a existência de limites os poderes de mando do empregador:

“(…), é inquestionável que a Carta constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente. É que a constituição pretendeu instituir um *‘Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna,*

⁴ Ob. cit. p-371.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª edição, São Paulo: LTR, 2006, p-635.

pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social...’ (Preâmbulo da CF/88; grifos acrescidos). A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de direito (art. 1º, III, CF/88), que tem por alguns de seus objetivos fundamentais ‘construir uma sociedade justa e solidária’, além de ‘promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação’ (art. 3º, I e IV, CF/88)”

Também não se pode confundir assédio moral com agressões apenas pontuais ou mesmo com o estresse que advém de toda e qualquer atividade laboral, mormente quando se vive num mundo cada vez mais competitivo. Conflitos individuais e esporádicos entre colegas igualmente não podem ser tidos como configuradores de assédio moral, sob pena de se exagerar na sua configuração, desprezando a existência de incômodos comuns na vida de relações, inclusive laborais.

Quanto à necessidade de reiteração de conduta destrutiva da estrutura psíquica, social e física do trabalhador, esclarecedora é a lição de Marie-France Hirigoyen⁶, uma das maiores especialistas mundiais sobre assédio moral, quando analisa que a ocorrência infrequente não tem o condão de caracterizar a agressão, mas sim a sua prolongação no tempo, de forma insidiosa, sorrateira, destrutiva, traumatizante, exigindo-se, para tanto, efeitos temporalmente acumulados.

O assédio moral é fenômeno globalizado, sendo conhecido de quase todo o mundo, como nos esclarece José Carlos Ferreira⁷, em sua obra “Violência no local de trabalho”. Na Itália, Alemanha, Inglaterra e países escandinavos é denominado *mobbing*; nos Estados Unidos *bullying*; *ijime*, no Japão; na França fala-se em *harcèlement moral* e nos países de língua espanhola *psicoteror laboral* ou *acoso moral*.

Percebe-se em todos os conceitos doutrinários aqui colacionados, que a configuração do assédio moral exige a reiterada prática de atitudes marcadamente abusivas, com o escopo de prejudicar o trabalhador, culminando por deixar-lhe seqüelas prejudiciais à sua saúde física e mental.

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Jonowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 202, p-17.

⁷ FERREIRA, José Carlos. **Violência no local de trabalho: assédio moral**. Revista Jurídica Consulex, Ano X, nº 227, 30 de junho/2006, p-39.

Vários são os dispositivos constitucionais que podem e devem ser invocados em defesa do trabalhador que sofre as pressões do assédio moral, entre os quais:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

XXIII – a propriedade atenderá a sua função social;

(...)

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

(...)

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;

(...)

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

É inegável que a Constituição Federal tem um perfil subjetivo, qual seja, o da dignidade da pessoa humana. A pessoa humana foi guindada ao centro dos interesses jurídicos nacionais. A dignidade da pessoa humana passa a ser o valor-fonte do próprio Direito, imprimindo de forma indelével uma dimensão subjetiva ao texto constitucional. A dignidade da pessoa humana é elevada à condição de um super-princípio.

Proteger o trabalhador contra as ofensivas do assédio moral é garantir-lhe os seus direitos fundamentais assegurados pelo texto constitucional vigente. É preciso que o Legislativo crie mecanismos concretizadores dos direitos fundamentais do trabalhador.

O trabalhador é dotado de dignidade, não podendo ser tratado como meio: ele será sempre um fim em si mesmo. Não se pode permitir mais o divórcio entre a execução de um contrato de trabalho e a ética.

Os direitos humanos passam a ser verdadeiros parâmetros de mensuração e validade das relações de trabalho e do exercício dos poderes proprietários (mando, fiscalização e disciplinador).

Na esteira do pensamento de Hannah Arendt, para quem “os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução”, é que estamos submetendo à consideração desta Casa, representação do povo brasileiro, esta proposição legislativa, que tem por escopo transformar-se em instrumento de concretização dos direitos humanos dos trabalhadores brasileiros.

Também o Código Civil vigente dá suporte ao trabalhador vítima do assédio moral, para que ingresse em juízo pleiteando a respectiva reparação econômica do dano sofrido, apesar da inexistência de legislação federal específica:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”

Na mesma linha de defesa, há dispositivos da CLT que podem e devem ser invocados:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

(...)

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;(...)
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.”

Não é demais recordar que a saúde é um direito social garantido ao trabalhador pela Constituição Federal. O assédio moral, é de se reiterar, prejudica a saúde do trabalhador, e portanto deve ser combatido com firmeza.

As empresas acabam por se prejudicarem, quando não adotam práticas preventivas do assédio moral, ou mesmo quando não o reprimem exemplarmente. O primeiro reflexo se dá na produtividade da vítima, que culmina por reduzir a produção do empreendimento, causando prejuízos financeiros inevitáveis. Também o Estado perde, pois nos afastamentos superiores a quinze dias, são os recursos orçamentários da Previdência Social os responsáveis pela recuperação da saúde do trabalhador vitimado. O assédio moral, além de prejudicar a saúde física e psíquica do trabalhador, também é uma “sanguessuga” de recursos financeiros e orçamentários privados e estatais.

Várias são as doenças que acometem os que sofrem assédio moral, como demonstra a pesquisadora Margarida Maria Silveira Barreto⁸, com a tabela abaixo, publicada em sua dissertação de mestrado intitulada “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, defendida na PUC/SP:

SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE
Entrevistas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação

⁸ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

Em porcentagem		
Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

A Justiça do Trabalho tem contribuído muito para a redução das ocorrências de assédio moral, já que tem atuado sistematicamente não somente no seu reconhecimento no âmbito das relações de trabalho, como também impondo indenizações por danos morais em vários casos concretos, de que são exemplos as jurisprudências abaixo:

“A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT da 17ª Região Acordam nº 7660/2002, Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, Relatora Desembargadora Sônia das Dores Dionízio)

“A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o contrato, mas também, o disposto no § 2º do art. 461 consolidado – preceito imperativo – coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico.” (TST, 1ª Turma, Acordam nº 3.879, Recurso de Revista nº 7.642/86, 09.11.1987, Relator Ministro Marco Aurélio Mendes de Faria Mello)

EMENTA. RESCISÃO INDIRETA. CULPA DO EMPREGADOR. ÔNUS DA PROVA. ARTS. 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. Atribuindo ao empregador a culpa pela rescisão do contrato de trabalho, o reclamante atrai para si o ônus de provar suas alegações, já que fato constitutivo do seu direito. Comprovando a reclamante com testemunhas de que foi xingada pela gerente, dentro da loja na frente de outros empregados e clientes da empresa, a sentença deve ser mantida. Recurso improvido. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência, fato que comprovou a reclamante. Recurso improvido. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por danos morais, embora seja arbitrada pelo juiz, deve levar em consideração alguns critérios, tais como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido. MULTA DO ART. 477, § 8º DA CLT. Não sendo pagas as verbas rescisórias no prazo legal, e não tendo o reclamante dado causa à mora, devida é a aplicação da referida multa. Independente da modalidade do rompimento do vínculo, se por iniciativa do empregado ou do empregador, o pagamento das verbas rescisórias deve ser realizado no prazo legal (art. 477, § 6º, “b”, da CLT)” (TRT da 23ª Região, Recurso Ordinário nº 02476.2006.036.23.00-3, 08.08.07, Relator Desembargador Osmair Couto)

“EMENTA. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira a discriminação racial, tem assegurado o direito de perceber indenização por dano moral.” (TRT da 12ª Região, Recurso Ordinário nº 00357.2003.024.12.00-3, 10.08.2004, Relator Desembargador C. A. Godoy Ilha)

“EMENTA: ASSÉDIO MORAL – PROCEDIMENTO VEXATÓRIO – ABUSO DE DIREITO – DEVER DE BOA-FÉ E DE SOLIDARIEDADE – DANO E INDENIZAÇÃO – A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa, para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. Trata-se do dever de boa-fé que deve permear o contrato de trabalho e não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade, na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa. Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e atinja o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar o réu ao pagamento de indenização por dano moral.” (TRT da 9ª Região, Recurso Ordinário nº 06689.2001.652.09.00-4, 28.05.2007, Relatora Desembargadora Marlene T. Fuverki Suguimatsu)

De indiscutível valor no combate à ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, configurando um verdadeiro marco histórico, está a Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio Grande do Norte contra a AMBEV – Companhia de Bebidas das Américas, que culminou com a condenação da empresa ao pagamento de indenização no valor de um milhão de reais por assédio moral, em sede de Recurso Ordinário sob o nº 01034.2005.001.21.00-6, com confirmação da sentença condenatória pelo TRT da 23ª Região.

Os trabalhadores que não logravam alcançar as metas estabelecidas pela AMBEV eram obrigados a pagar certas “prendas” como receber e ouvir insultos, pagar flexões de braço, dançar na “boquinha da garrafa”, assistir a reuniões em pé, desenhar caricaturas num quadro, fantasiar-se e submeter-se a outras atitudes depreciativas.

Em face de todos os argumentos aqui expendidos, estamos apresentando ao debate desta Câmara dos Deputados, este projeto de lei, que esperamos converta-se em breve em lei, para assegurar efetiva proteção aos trabalhadores brasileiros contra os malefícios do assédio moral nas relações de trabalho.

Para tanto, propomos a proibição de qualquer ação ou omissão que configurem assédio moral nas relações de trabalho, como estabelece o *caput* do art. 1º desta proposição legislativa, assim entendida a atitude reiterada e abusiva que sujeite o “empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, por parte do empregador ou de seus prepostos, implicando violação à sua dignidade humana”. Tomamos o cuidado de prever, no § 2º que “o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho” não configura o assédio moral.

No art. 2º apresentamos um rol exemplificativo de cinco hipóteses configuradoras do assédio moral, qualquer uma delas permitindo a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, conforme previsto no § 1º, além do direito ao recebimento em dobro das verbas rescisórias trabalhistas, sem prejuízo da discussão sobre danos morais e da multa prevista no § 4º, incisos I e II do art. 4º. Também “todos os gastos relativos ao tratamento médico do empregado, decorrentes de lesões à sua saúde física ou mental, em razão do assédio moral sofrido, serão pagos pelo empregador”, como rege o § 2º.

A punição econômica do empregador, quando da ocorrência de hipóteses de assédio moral vertical ou horizontal, é alternativa eficaz, não somente porque compensa financeiramente a vítima, como, em especial, pune os infratores, coibindo a reincidência desses atos deletérios das atividades laborais.

É imperativo que as indenizações por danos morais decorrentes da prática de assédio moral nas relações de trabalho sejam arbitradas judicialmente, considerando as particularidades do caso concreto, e a gravidade das ações e omissões configuradas, sob pena de indesejável tarificação do *quantum debeatur*.

Todavia entendemos que o magistrado deve considerar alguns parâmetros, entre os quais, a posição social da vítima; a situação

econômica do ofensor; a culpa do ofensor na ocorrência do evento, quando superior hierárquico e as iniciativas preventivas e repreensivas do empregador e de seus prepostos no sentido de minimizar os efeitos da ocorrência do assédio moral, além de avaliação médica e psicológica para verificar o dano e o nexo causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

No art. 3º estabelecemos que tanto o empregador quanto o preposto com mando podem ser responsabilizados pela prática do assédio moral vertical. A responsabilidade civil do empregador é objetiva, portanto com culpa presumida, e também solidária em relação aos atos de assédio moral praticados pelos seus prepostos ou por grupos de empregados autores de assédio moral horizontal. Impõe-se ao empregador “o dever de tomar medidas para prevenir a ocorrência de assédio moral, bem como, ciente de sua ocorrência, de promover imediatamente a devida apuração e punição do infrator”, como estabelece o § 3º.

A iniciativa privada não detém um cheque em branco para preencher como bem entenda para a busca do lucro. A atividade econômica sempre se pauta pela busca do lucro, e isto é perfeitamente lícito e constitucional, entretanto essa empreitada não pode desconhecer o princípio da dignidade da pessoa humana, não pode vilipendiar o valor social do trabalho, razão pela qual é preciso que a Ordem Econômica seja pautada sob os ditames da ética laboral, com respeito à integridade física e psíquica da força de trabalho, sem a qual, inclusive, não há possibilidade de produção. Empregadores e prepostos com mando têm a indelegável responsabilidade de criarem todos os meios possíveis para o estabelecimento de um equilibrado ambiente de trabalho, onde as potencialidades de cada trabalhador sejam desenvolvidas.

Por fim, no art. 4º, estabelecemos as diversas penalidades para os que praticam o ilícito do assédio moral, a serem aplicadas de forma gradativa e conforme a gravidade das agressões: advertência (nos casos em que não se justifique a imposição de penalidade mais grave); suspensão (em caso de reincidência em falta punida com advertência); dispensa por justa causa (em caso de reincidência em falta punida com suspensão e mediante inquérito administrativo, assegurado o amplo direito à defesa e os meios a ela inerentes) e multa, esta última cumulável com as demais sanções. No § 5º, propomos a criação de nova figura de justa causa, para o “o superior hierárquico omissivo em relação à prática de assédio moral horizontal por parte de grupo empregados que lhes são subordinados direta ou indiretamente”.

Diante dos fundamentos jurídicos e sociais desta iniciativa, esperamos contar com o inafastável debate, do qual surgirão muitas sugestões de aperfeiçoamento do presente texto, para que ele se torne instrumento efetivo de proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador brasileiro.

Sala das Sessões, em de de 2012.

Deputado Edson Pimenta

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

**CONSTITUIÇÃO
 DA
 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
 1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

**TÍTULO I
 DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-intervenção;
- V - igualdade entre os Estados;
- VI - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

**TÍTULO II
 DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

**CAPÍTULO I
 DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS**

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,

garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou

de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do *de cujus* ;

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

a) privação ou restrição da liberdade;

b) perda de bens;

c) multa;

d) prestação social alternativa;

e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;

b) de caráter perpétuo;

c) de trabalhos forçados;

d) de banimento;

e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á *habeas corpus* sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á *habeas data* :

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

a) o registro civil de nascimento;

b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de *habeas corpus* e *habeas data*, e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. ([Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. ([Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004](#))

CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. ([Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000](#)) e ([Artigo com nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010](#))

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos,

nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

a) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

b) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

TÍTULO VII DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 2003\)*](#)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)*](#)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 171. [*\(Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)*](#)

.....

TÍTULO VIII
DA ORDEM SOCIAL

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÃO GERAL

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

CAPÍTULO II
DA SEGURIDADE SOCIAL

Seção I
Disposições Gerais

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao poder público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

I - universalidade da cobertura e do atendimento;
II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;

V - equidade na forma de participação no custeio;

VI - diversidade da base de financiamento;

VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados. ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

.....

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....

TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II
DA REMUNERAÇÃO

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (["Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952](#))

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952](#))

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952](#))

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952](#))

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972](#))

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que

esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

§ 9º [\(VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. [\(Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949\)](#)

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. [\(Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949\)](#)

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. [\(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944\)](#)

§ 2º [\(Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978\)](#)

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)](#)

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965](#))

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

.....
TÍTULO X
DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

.....
CAPÍTULO II
DO PROCESSO EM GERAL

.....
Seção IX
Das Provas

Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Art. 819. O depoimento das partes e testemunhas que não souberem falar a língua nacional será feito por meio de intérprete nomeado pelo juiz ou presidente.

§ 1º Proceder-se-á da forma indicada neste artigo, quando se tratar de surdo-mudo, ou de mudo que não saiba escrever.

§ 2º Em ambos os casos de que este artigo trata, as despesas correrão por conta da parte a que interessar o depoimento.

.....
LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

PARTE GERAL

.....
LIVRO III
DOS FATOS JURÍDICOS

.....
TÍTULO III
DOS ATOS ILÍCITOS

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

.....
PARTE ESPECIAL

.....
LIVRO I
DO DIREITO DAS OBRIGAÇÕES

TÍTULO IX
DA RESPONSABILIDADE CIVIL

CAPÍTULO I
DA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

LEI Nº 5.869, DE 11 DE JANEIRO DE 1973

Institui o Código de Processo Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LIVRO I
DO PROCESSO DE CONHECIMENTO

TÍTULO VIII
DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO

CAPÍTULO VI
DAS PROVAS

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Art. 334. Não dependem de prova os fatos:

I - notórios;

II - afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária;

III - admitidos, no processo, como incontroversos;

IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.

LEI MUNICIPAL Nº 1.163, DE 24 DE ABRIL DE 2000

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais.

Artigo 1.º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Advertência.

II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional;

III - Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Artigo 2.º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3.º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1.º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2.º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4.º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 5.º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 6.º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

LEI Nº 13.288, 10 DE JANEIRO DE 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

MARTA SUPLICY, Prefeita do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 17 de dezembro de 2001, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de "assédio moral" nas dependências do local de trabalho: I - curso de aprimoramento profissional; II - suspensão; III - multa; IV - demissão. Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Art. 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor de R\$ 1.074,00 (mil e setenta e quatro reais), atualizado, anualmente, pela variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada no exercício anterior, sendo que, no caso de extinção desse índice, será adotado outro índice criado por legislação federal e que reflita a perda do poder aquisitivo da moeda. A referida multa terá como limite a metade dos rendimentos do servidor.

LEI Nº 189, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2002

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por

servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança.

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais de Natal, de qualquer dos poderes constituídos, nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral nas dependências dos locais do trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais:

1. Advertência escrita;
2. Suspensão, cumulativamente com:
 1. Obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
 2. Multa.
3. Exoneração.

Artigo 2º - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto-estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e à saúde física ou mental do servidor ou funcionário.

Parágrafo único - Para efeito desta Lei, considera-se assédio moral, dentre outros, os seguintes comportamentos: marcar tarefas com prazos impossíveis; transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

LEI Nº 3921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002

Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

D E C R E T A:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

PORTARIA Nº 604, DE 1º DE JUNHO DE 2000

(Revogada pela Portaria n.º 219, de 07 de maio de 2008)

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nas Convenções nº 100, nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT,

considerando o compromisso do Governo brasileiro de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho;

considerando que, na execução dessa política, compete às Delegacias Regionais do Trabalho inserir a questão da discriminação nas suas atividades de rotina, visando combater práticas discriminatórias no emprego e na profissão; e

considerando que o Ministério do Trabalho e Emprego vem desenvolvendo, desde setembro de 1995, o Programa para a Implementação da Convenção nº 111, resolve:

Art. 1º Instituir, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Art. 2º Compete aos Núcleos:

I - instituir programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades, em matéria de emprego e profissão.

II - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho;

III - atuar como centro aglutinador do relacionamento das diversas organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

IV - celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação;

V - manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas; e

VI - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 3º A designação dos membros que comporão os Núcleos de que trata esta Portaria compete ao titular da respectiva Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

PORTARIA Nº 219, DE 7 DE MAIO DE 2008

Cria a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das

atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o compromisso do Governo Brasileiro de promover políticas públicas de igualdade, de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, resolve:

Art. 1º Criar a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, composta por uma instância Central e uma instância Regional.

Art. 2º Compete à Comissão Central:

I - orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho;

II - monitorar e avaliar a implementação de ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação sob responsabilidade do MTE;

III - promover a articulação interna e parcerias com os diversos órgãos governamentais e com a sociedade civil, com a finalidade de combater todas as formas de discriminação e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho;

IV - orientar na efetivação das ações afirmativas enquanto políticas de Estado; e

V - acompanhar as atividades das Comissões Regionais.

Art. 3º A Comissão Central será composta por sub-comissões responsáveis pelas ações afirmativas de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, composta por representantes das seguintes unidades administrativas, segundo a interface com os temas tratados:

I - do Gabinete do Ministro;

II - da Secretaria-Executiva, que as coordenará;

III - da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego;

IV - da Secretaria de Relações do Trabalho;

V - da Secretaria Nacional de Economia Solidária; e

VI - da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 1º Os representantes de cada unidade administrativa de que trata o caput serão indicados pelos seus titulares e designados por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 2º As normas de funcionamento da Comissão será definida em regimento próprio.

Art. 4º No âmbito das unidades descentralizadas, cabe aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego constituir a Comissão Regional de que trata o art. 1º, no prazo de trinta dias após a publicação desta Portaria e tendo sido ouvida a Comissão Central.

Parágrafo Único: A Comissão Regional deve ser composta por no mínimo dois representantes, com a exigência de que haja a participação obrigatória de um servidor efetivo do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 5º As Comissões Regionais compete a execução da política de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, e especificamente:

I - elaborar plano de ação em parceria com os representantes dos trabalhadores e empregadores e as instituições envolvidas com o tema e referendado pela Comissão Central;

II - implementar ações educativas e preventivas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho;

III - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho e emprego;

IV - articular-se com organizações públicas e privadas que tenham como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

V - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e por meio de negociações e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho;

VI - produzir relatório mensal sobre as atividades exercidas e resultados alcançados, encaminhando-o à Comissão Central.

Art. 6º Os representantes designados para compor a Comissão Central e as Comissões Regionais desempenharão suas atribuições sem prejuízo àquelas decorrentes de seus respectivos cargos ou funções, sendo a participação considerada prestação de serviço relevante e não remunerada.

Art. 7º Revogar a Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

CARLOS LUPI

PROJETO DE LEI N.º 6.764, DE 2013

(Da Comissão de Direitos Humanos e Minorias)

Dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL 6757/2010. EM RAZÃO DESTA APENSAÇÃO, O PL 6757/2010 E SEUS APENSADOS PASSARÃO A TRAMITAR SUJEITOS À APRECIÇÃO DO PLENÁRIO.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2013
(Da Comissão de Direitos Humanos e Minorias)

Dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta, será prevenida e punida na forma desta Lei.

Art. 2º Considera-se agente público, para os efeitos desta Lei, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob o amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física, mental ou seu desenvolvimento profissional.

§ 1º Constituem modalidades de assédio moral:

I - desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público;

II - sonegar do agente público informações de interesse do trabalho, de forma insistente, ou obstruir o seu exercício profissional, por

945545A408
945545A408

intermédio da retirada imotivada de materiais e equipamentos necessários ao desenvolvimento das tarefas;

III - desrespeitar limitação individual do agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

IV - atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento ou designar, de modo frequente, funções triviais ao agente público com formação técnica especializada;

V - preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social;

VI - isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VII - manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos no ambiente de trabalho;

VIII - subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público ou manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX - relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo, ignorando-o, excluindo-o ou só se dirigindo a ele por intermédio de terceiros;

X - segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre;

XI - apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XII - valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

945545A408

945545A408

§ 2º Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

§ 3º Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

I - o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;

II - o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

Art. 4º O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I - repreensão;

II - suspensão;

III - demissão.

§ 1º Na aplicação das penas de que trata o *caput*, serão consideradas a extensão do dano e as reincidências.

§ 2º Os procedimentos administrativos para apuração do disposto neste artigo se iniciarão por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.

§ 3º Fica assegurado ao servidor denunciado por cometer assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

§ 4º A penalidade a ser aplicada será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 5º O servidor que praticar assédio moral deverá ser notificado por escrito da penalidade a qual será submetido.

945545A408

945545A408

§ 6º Os atos praticados em circunstâncias que configuram a prática de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

Art. 5º. O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral está sujeito à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública federal direta e indireta por cinco anos.

Art. 6º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

I - dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão;

II - cinco anos, para a pena de demissão.

Art. 7º A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 8º A administração pública federal direta e indireta tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Parágrafo único. Para fins do disposto no *caput*, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:

I - promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;

II - promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização dos agentes públicos;

III - acompanhamento e análise das informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades da administração pública federal direta e indireta nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

945545A408

945545A408

Art. 9º Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública federal direta e indireta criarão comissões de conciliação com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Art. 10. A administração pública federal direta e indireta providenciará acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Art. 11. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

As denúncias de servidores e de seus familiares, assim como a manifestação dos representantes sindicais das diversas categorias de servidores públicos estão a exigir do Poder Legislativo Federal o enfrentamento do problema do “assédio moral” nos órgãos da administração pública federal direta e indireta. Tal prática configura situação de evidente desrespeito aos direitos elementares do servidor enquanto pessoa humana e cidadão.

Comportamentos inadequados praticados por agentes públicos - que envolvem atos como a degradação intencional das condições de trabalho do servidor, o isolamento, a falta de reconhecimento profissional ou as ações que visam rebaixar seu valor profissional e humano - têm sido responsáveis pelo acúmulo de inúmeros problemas nas repartições públicas federais, com impactos negativos para a saúde física e mental do funcionário e seu desenvolvimento profissional. Ademais, a prática do “assédio moral” provoca impactos negativos no ambiente de trabalho de todas as pessoas envolvidas, direta ou indiretamente.

Identificada a lacuna legislativa a respeito do problema, o propósito do Projeto de Lei em tela é estabelecer o regramento necessário para coibir a prática do assédio moral no âmbito da administração pública federal direta e indireta, bem como encontrar soluções, pactuadas com as organizações sindicais, para a redução significativa seja da prática do “assédio moral” ou das consequências negativas para a saúde do servidor e o ambiente

945545A408

945545A408

de trabalho como um todo. Com esse objetivo, este PL busca conceituar e tipificar as inúmeras modalidades de assédio moral, estabelecer procedimentos para sua identificação e denúncia, bem como estabelecer punições aos agentes públicos que a praticarem, assegurada ampla defesa.

Ao mesmo tempo, estamos convencidos de que a administração pública federal direta e indireta deve atuar de modo preventivo diante do problema - sempre com a participação das entidades sindicais das diversas categorias de servidores - no sentido de promover campanhas de esclarecimento, seminários, debates e cursos para a conscientização de todos os agentes públicos. Por essa razão, a norma proposta estabelece a obrigatoriedade da adoção de medidas preventivas por parte dos administradores públicos, assim como o acompanhamento detalhado sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades da administração pública federal direta e indireta nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Inspirados em regulamentos semelhantes em órgãos da administração pública cuja prática no enfrentamento do problema tem sido muito bem sucedida, notadamente no estado de Minas Gerais, estamos convencidos de que o regramento da matéria deve ser o ponto de partida incontornável para o enfrentamento e a solução de um problema que tantos prejuízos têm causado aos agentes públicos, seus familiares e para a própria administração pública como um todo.

Sala das Sessões, em de de 2013.

Deputado **PASTOR MARCO FELICIANO**
Presidente

945545A408
945545A408

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.

NOVO DESPACHO:

Defiro o Requerimento n. 3.586/2015. Apense-se o Projeto de Lei n. 3.429/2015 ao Projeto de Lei n. 6.757/2010, nos termos dos arts. 142, caput, e 143, II, a, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Revejo, por conseguinte, o despacho inicial apostado ao Projeto de Lei n. 6.757/2010 para incluir a Comissão de Seguridade Social e Família. Publique-se.

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 (dezesesseis) 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.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 4.150, DE 2015

(Do Sr. Augusto Carvalho)

Alterar e incluir dispositivo no Dec-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto à obrigatoriedade de custear tratamento médico em virtude de danos oriundos de assédio moral e sexual comprovados em ação trabalhista.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-6757/2010.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. Incluir o art. 75-A ao Dec-lei, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

Art. 75-A Correrão por conta do empregador os custos expendidos com tratamento médico e psicológico oriundo de danos causados ao empregado, em virtude de assédio moral ou sexual no âmbito da relação de emprego, comprovados em ação trabalhista transitada em julgado.

§1º Considera assédio sexual, para os fins deste artigo a abordagem, 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. (art.216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

§ 2º Considera-se assédio moral, para os fins deste artigo toda e qualquer abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

§ 3º Deverá constar expressamente de dispositivo sentencial a obrigação a que se refere o *caput* deste artigo.

Art. 75-B. Em não sendo cumprida voluntariamente a obrigação do empregador, a parte interessada poderá requerer sua execução nos próprios autos da reclamação trabalhista, instruindo o petitório com laudos médicos atualizados, orçamento do valor exato ou aproximado do tratamento, expedido por profissional habilitado, bem como estimativa de sua duração.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

O Ministério do Trabalho e Emprego, em seu portal eletrônico¹, define os institutos de assédio sexual e assédio moral. A despeito das definições institucionais, ambas as práticas são deveras prejudiciais à saúde mental e física do trabalhador e, nas formas mais comuns caracterizam-se pelas seguintes práticas: intrusões confusas e imprecisas ao trabalhador; tentativa de dificultar seu trabalho; atribuição de erros imaginários ao trabalhador; exigência, sem necessidade, de trabalhos supostamente urgentes; designação de tarefas visando sobrecarregar o trabalhador; ignorar a presença do trabalhador no seu local de trabalho, não cumprimentá-lo ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público; impor horários injustificados e prejudiciais ao labor; retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho; agressão física ou verbal, quando estão sozinhos, assediador e vítima; imposição de revista claramente vexatória; restrição ao uso de

¹<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>, acesso em 27/9/2015, as 15:20

sanitários; ameaças; insultos; isolamento.²

No caso do assédio sexual, tal conduta é crime tipificado em legislação penal, enquanto o assédio moral não é considerado crime, mas ato ilícito civil, cuja previsão está no Código Civil Brasileiro, nos arts. 186 e art. 927. Apesar do direito do trabalho proteger os empregados que sofrem assédio moral e sexual e da possibilidade de tais condutas serem penalizadas com reparação civil e penal, conforme o caso, as consequências à saúde do trabalhador, por vezes irreversíveis e os custos com tratamento – também altíssimos – inviabilizam a recuperação do obreiro, dantes saudável, para que este volte ao mercado de trabalho.

Por outro lado, o reflexo positivo do presente projeto é perante o fundo previdenciário estatal. Senão, vejamos: ao longo dos últimos dez anos – desde a entrada em vigor da Emenda 45, que definiu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de reparação civil oriundas de relação de emprego – o número de trabalhadores que requerem anualmente aposentadoria por invalidez oriunda de doenças como depressão, burn out, entre outras, é enorme.

Isto porque, sem condições de custear tratamento de reabilitação para o retorno satisfatório ao mercado de trabalho, alternativa lhes resta se não a de aposentar-se prematuramente, o que provoca também milhares de ações propostas junto ao Judiciário Federal, eis que pela via administrativa muito dificilmente conseguem o benefício.

Como o critério para a concessão da aposentadoria é a incapacidade permanente para o trabalho, liminares e sentenças são prolatadas neste sentido, quando um tratamento adequado, custeado por quem lhe deu causa, teria um caráter educativo para coibir novas práticas lesivas ao trabalhador e, ao mesmo tempo, reabilitaria a mão de obra que sofre com tal mazela.

Nessa esteira, para evitar o locupletamento, ou seja, enriquecimento ilícito de uma parte em relação à outra, notadamente do empregado perante o empregador, o presente projeto define que referida obrigação de fazer somente será devida em caso de comprovado dano, cujo nexos causal seja a relação de trabalho e ainda, que a parte interessada junte aos autos no qual houve a condenação todo o instrumento probatório do estado de saúde, prognóstico de tratamento e custos estimados ou reais.

O caráter educativo da medida é clarividente na medida em que as empresas, penalizadas por atos próprios ou de seus prepostos (art. 932 CCB) tomarão as medidas necessárias para prevenir e coibir tais condutas.

Sala das Sessões, em 17 de dezembro de 2015

²BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 28/9/2015, às 17:25.

Dep. Augusto Carvalho
Solidariedade/DF

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

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2004

Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências.

AS MESAS DA CÂMARA DOS DEPUTADOS E DO SENADO FEDERAL, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º Os arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art.5º.....

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão." (NR)

"Art.36.....

III - de provimento, pelo Supremo Tribunal Federal, de representação do Procurador-Geral da República, na hipótese do art. 34, VII, e no caso de recusa à execução de lei federal.

IV - (Revogado).

....." (NR)

"Art.52.....

II - processar e julgar os Ministros do Supremo Tribunal Federal, os membros do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público, o Procurador-Geral da República e o Advogado-Geral da União nos crimes de responsabilidade;

....." (NR)

"Art.92.....

I-A - o Conselho Nacional de Justiça;

§ 1º O Supremo Tribunal Federal, o Conselho Nacional de Justiça e os Tribunais Superiores têm sede na Capital Federal.

§ 2º O Supremo Tribunal Federal e os Tribunais Superiores têm jurisdição em todo o território nacional." (NR)

"Art.93.....

I - ingresso na carreira, cujo cargo inicial será o de juiz substituto, mediante concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, exigindo-se do bacharel em direito,

no mínimo, três anos de atividade jurídica e obedecendo-se, nas nomeações, à ordem de classificação;

II-.....

c) aferição do merecimento conforme o desempenho e pelos critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento;

d) na apuração de antigüidade, o tribunal somente poderá recusar o juiz mais antigo pelo voto fundamentado de dois terços de seus membros, conforme procedimento próprio, e assegurada ampla defesa, repetindo-se a votação até fixar-se a indicação;

e) não será promovido o juiz que, injustificadamente, retiver autos em seu poder além do prazo legal, não podendo devolvê-los ao cartório sem o devido despacho ou decisão;

III - o acesso aos tribunais de segundo grau far-se-á por antigüidade e merecimento, alternadamente, apurados na última ou única entrância;

IV - previsão de cursos oficiais de preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados, constituindo etapa obrigatória do processo de vitaliciamento a participação em curso oficial ou reconhecido por escola nacional de formação e aperfeiçoamento de magistrados;

VII - o juiz titular residirá na respectiva comarca, salvo autorização do tribunal;

VIII - o ato de remoção, disponibilidade e aposentadoria do magistrado, por interesse público, fundar-se-á em decisão por voto da maioria absoluta do respectivo tribunal ou do Conselho Nacional de Justiça, assegurada ampla defesa;

VIII-A - a remoção a pedido ou a permuta de magistrados de comarca de igual entrância atenderá, no que couber, ao disposto nas alíneas a, b, c e e do inciso II;

IX - todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação;

X - as decisões administrativas dos tribunais serão motivadas e em sessão pública, sendo as disciplinares tomadas pelo voto da maioria absoluta de seus membros;

XI - nos tribunais com número superior a vinte e cinco julgadores, poderá ser constituído órgão especial, com o mínimo de onze e o máximo de vinte e cinco membros, para o exercício das atribuições administrativas e jurisdicionais delegadas da competência do tribunal pleno, provendo-se metade das vagas por antigüidade e a outra metade por eleição pelo tribunal pleno;

XII - a atividade jurisdicional será ininterrupta, sendo vedado férias coletivas nos juízos e tribunais de segundo grau, funcionando, nos dias em que não houver expediente forense normal, juízes em plantão permanente;

XIII - o número de juízes na unidade jurisdicional será proporcional à efetiva demanda judicial e à respectiva população;

XIV - os servidores receberão delegação para a prática de atos de administração e atos de mero expediente sem caráter decisório;

XV - a distribuição de processos será imediata, em todos os graus de jurisdição." (NR)

"Art.95.....

Parágrafo único. Aos juízes é vedado:

IV - receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei;

V - exercer a advocacia no juízo ou tribunal do qual se afastou, antes de decorridos três anos do afastamento do cargo por aposentadoria ou

exoneração." (NR)

"Art.98.....

§ 1º (antigo parágrafo único)

§ 2º As custas e emolumentos serão destinados exclusivamente ao custeio dos serviços afetos às atividades específicas da Justiça." (NR)

"Art.99.....

§ 3º Se os órgãos referidos no § 2º não encaminharem as respectivas propostas orçamentárias dentro do prazo estabelecido na lei de diretrizes orçamentárias, o Poder Executivo considerará, para fins de consolidação da proposta orçamentária anual, os valores aprovados na lei orçamentária vigente, ajustados de acordo com os limites estipulados na forma do § 1º deste artigo.

§ 4º Se as propostas orçamentárias de que trata este artigo forem encaminhadas em desacordo com os limites estipulados na forma do § 1º, o Poder Executivo procederá aos ajustes necessários para fins de consolidação da proposta orçamentária anual.

§ 5º Durante a execução orçamentária do exercício, não poderá haver a realização de despesas ou a assunção de obrigações que extrapolem os limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias, exceto se previamente autorizadas, mediante a abertura de créditos suplementares ou especiais." (NR)

"Art.102.....

I-.....

h) (Revogada)

r) as ações contra o Conselho Nacional de Justiça e contra o Conselho Nacional do Ministério Público;

III-.....

d) julgar válida lei local contestada em face de lei federal.

§ 2º As decisões definitivas de mérito, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, nas ações diretas de inconstitucionalidade e nas ações declaratórias de constitucionalidade produzirão eficácia contra todos e efeito vinculante, relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal.

§ 3º No recurso extraordinário o recorrente deverá demonstrar a repercussão geral das questões constitucionais discutidas no caso, nos termos da lei, a fim de que o Tribunal examine a admissão do recurso, somente podendo recusá-lo pela manifestação de dois terços de seus membros." (NR)

"Art. 103 Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade:

IV - a Mesa de Assembléia Legislativa ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal;

V - o Governador de Estado ou do Distrito Federal;

§ 4º (Revogado)." (NR)

"Art.104.....

Parágrafo único. Os Ministros do Superior Tribunal de Justiça serão nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

"Art.105.....

I.....

i) a homologação de sentenças estrangeiras e a concessão de exequatur às

cartas rogatórias;

.....
III-.....

b) julgar válido ato de governo local contestado em face de lei federal;

.....
Parágrafo único. Funcionarão junto ao Superior Tribunal de Justiça:

I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II - o Conselho da Justiça Federal, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa e orçamentária da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema e com poderes correicionais, cujas decisões terão caráter vinculante." (NR)

"Art.107.....

.....
§ 1º (antigo parágrafo único)

.....
§ 2º Os Tribunais Regionais Federais instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções da atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 3º Os Tribunais Regionais Federais poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo." (NR)

"Art.109.....

.....
V-A - as causas relativas a direitos humanos a que se refere o § 5º deste artigo;

.....
§ 5º Nas hipóteses de grave violação de direitos humanos, o Procurador-Geral da República, com a finalidade de assegurar o cumprimento de obrigações decorrentes de tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil seja parte, poderá suscitar, perante o Superior Tribunal de Justiça, em qualquer fase do inquérito ou processo, incidente de deslocamento de competência para a Justiça Federal." (NR)

"Art.111.....

.....
§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 112 A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho." (NR)

"Art. 114 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§1º.....

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem,

é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito." (NR)

"Art. 115 Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo." (NR)

"Art.125.....

.....
§ 3º A lei estadual poderá criar, mediante proposta do Tribunal de Justiça, a Justiça Militar estadual, constituída, em primeiro grau, pelos juízes de direito e pelos Conselhos de Justiça e, em segundo grau, pelo próprio Tribunal de Justiça, ou por Tribunal de Justiça Militar nos Estados em que o efetivo militar seja superior a vinte mil integrantes.

§ 4º Compete à Justiça Militar estadual processar e julgar os militares dos Estados, nos crimes militares definidos em lei e as ações judiciais contra atos disciplinares militares, ressalvada a competência do júri quando a vítima for civil, cabendo ao tribunal competente decidir sobre a perda do posto e da patente dos oficiais e da graduação das praças.

§ 5º Compete aos juízes de direito do juízo militar processar e julgar, singularmente, os crimes militares cometidos contra civis e as ações judiciais contra atos disciplinares militares, cabendo ao Conselho de Justiça, sob a presidência de juiz de direito, processar e julgar os demais crimes militares.

§ 6º O Tribunal de Justiça poderá funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

§ 7º O Tribunal de Justiça instalará a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções da atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários." (NR)

"Art. 126 Para dirimir conflitos fundiários, o Tribunal de Justiça proporá a criação de varas especializadas, com competência exclusiva para questões agrárias.

....." (NR)

"Art.127.....

.....
§ 4º Se o Ministério Público não encaminhar a respectiva proposta orçamentária dentro do prazo estabelecido na lei de diretrizes orçamentárias, o Poder Executivo considerará, para fins de consolidação da proposta orçamentária anual, os valores aprovados na lei orçamentária vigente, ajustados de acordo com os limites estipulados na forma do § 3º

§ 5º Se a proposta orçamentária de que trata este artigo for encaminhada em desacordo com os limites estipulados na forma do § 3º, o Poder Executivo procederá aos ajustes necessários para fins de consolidação da proposta orçamentária anual.

§ 6º Durante a execução orçamentária do exercício, não poderá haver a realização de despesas ou a assunção de obrigações que extrapolem os limites

estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias, exceto se previamente autorizadas, mediante a abertura de créditos suplementares ou especiais." (NR)

"Art.128.....

§5º

I-.....

b) inamovibilidade, salvo por motivo de interesse público, mediante decisão do órgão colegiado competente do Ministério Público, pelo voto da maioria absoluta de seus membros, assegurada ampla defesa;

II-.....

e) exercer atividade político-partidária;
f) receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei.

§ 6º Aplica-se aos membros do Ministério Público o disposto no art. 95, parágrafo único, V." (NR)

"Art.129.....

§ 2º As funções do Ministério Público só podem ser exercidas por integrantes da carreira, que deverão residir na comarca da respectiva lotação, salvo autorização do chefe da instituição.

§ 3º O ingresso na carreira do Ministério Público far-se-á mediante concurso público de provas e títulos, assegurada a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em sua realização, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e observando-se, nas nomeações, a ordem de classificação.

§ 4º Aplica-se ao Ministério Público, no que couber, o disposto no art. 93.

§ 5º A distribuição de processos no Ministério Público será imediata." (NR)

"Art.134.....

§1º(antigo parágrafo único)

§ 2º Às Defensorias Públicas Estaduais são asseguradas autonomia funcional e administrativa e a iniciativa de sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias e subordinação ao disposto no art. 99, § 2º." (NR)

"Art. 168 Os recursos correspondentes às dotações orçamentárias, compreendidos os créditos suplementares e especiais, destinados aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, ser-lhes-ão entregues até o dia 20 de cada mês, em duodécimos, na forma da lei complementar a que se refere o art. 165, § 9º." (NR)

Art. 2º A Constituição Federal passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A:

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 II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção VI
Das Penalidades

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

CAPÍTULO III
DO SALÁRIO MÍNIMO
(Vide art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988)

Seção I
Do Conceito

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940
Código Penal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta a seguinte lei:

PARTE ESPECIAL
(Canceladas na Parte Especial quaisquer referências a valores de multas, substituindo-se a expressão "multa de" por "multa" de acordo com o art. 2º da Lei nº 7.209, de 11/7/1984)

TÍTULO VI
DOS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL
(Redação dada pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)

CAPÍTULO I
DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

Atentado ao pudor mediante fraude

Art. 216. *(Revogado pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)*

Assédio sexual

Art. 216-A. 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.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 10.224, de 15/5/2001)*

Parágrafo único. *(VETADO na Lei nº 10.224, de 15/5/2001)*

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)*

CAPÍTULO II
DOS CRIMES SEXUAIS CONTRA VULNERÁVEL
(Redação dada pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)

Sedução

Art. 217. ([Revogado pela Lei nº 11.106, de 28/3/2005](#))

Estupro de vulnerável

Art. 217-A. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos:

Pena - reclusão, de 8 (oito) a 15 (quinze) anos.

§ 1º Incorre na mesma pena quem pratica as ações descritas no *caput* com alguém que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, ou que, por qualquer outra causa, não pode oferecer resistência.

§ 2º (VETADO)

§ 3º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave:

Pena - reclusão, de 10 (dez) a 20 (vinte) anos.

§ 4º Se da conduta resulta morte:

Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos. ([Artigo acrescido pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009](#))

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

PARTE GERAL

LIVRO III DOS FATOS JURÍDICOS

TÍTULO III DOS ATOS ILÍCITOS

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

PARTE ESPECIAL

LIVRO I DO DIREITO DAS OBRIGAÇÕES

TÍTULO IX DA RESPONSABILIDADE CIVIL

CAPÍTULO I DA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 928. O incapaz responde pelos prejuízos que causar, se as pessoas por ele responsáveis não tiverem obrigação de fazê-lo ou não dispuserem de meios suficientes.

Parágrafo único. A indenização prevista neste artigo, que deverá ser equitativa, não terá lugar se privar do necessário o incapaz ou as pessoas que dele dependem.

Art. 929. Se a pessoa lesada, ou o dono da coisa, no caso do inciso II do art. 188, não forem culpados do perigo, assistir-lhes-á direito à indenização do prejuízo que sofreram.

Art. 930. No caso do inciso II do art. 188, se o perigo ocorrer por culpa de terceiro, contra este terá o autor do dano ação regressiva para haver a importância que tiver ressarcido ao lesado.

Parágrafo único. A mesma ação competirá contra aquele em defesa de quem se causou o dano (art. 188, inciso I).

Art. 931. Ressalvados outros casos previstos em lei especial, os empresários individuais e as empresas respondem independentemente de culpa pelos danos causados pelos produtos postos em circulação.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

.....

PROJETO DE LEI N.º 10.632, 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.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-2369/2003.

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 convivência 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 12 de julho de 2018.

Deputado VICENTINHO

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.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....
TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.949, de 9/12/1994](#))

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. ([Artigo acrescido pela Lei nº 11.644, de 10/3/2008](#))

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades

legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 446. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

Art. 447. Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados, na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 449. Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º Na falência, constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 6.449, de 14/10/1977\)](#)

§ 2º Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Art. 450. Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 6.204, de 29/4/1975\)](#)

§ 1º *(Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.770-4, publicada no DO de 20/10/2006)*

§ 2º *(Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.721-3, publicada no DO de 20/10/2006)*

Art. 454. Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica.

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado a plena propriedade desse invento. [\(Vide Lei nº 9.279, de 14/5/1996\)](#)

Art. 455. Nos contratos de subemprego responderá o subempregado pelas

obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. (Expressão “carteira profissional” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.999, de 1/10/1953)

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, publicada no DOU de 14/3/2017, em vigor 60 dias após a publicação)

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 6º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 7º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 8º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 9º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 10. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei

nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 11. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.419, de 13/3/2017, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 1º Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (artigos 81 e 82). (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Parágrafo único transformado em § 2º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

V - seguros de vida e de acidentes pessoais; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

VI - previdência privada; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

VII - (VETADO na Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (Inciso acrescido pela Lei nº 12.761, de 27/12/2012)

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.860, de 24/3/1994)

§ 4º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.860, de 24/3/1994)

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo

empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972\)](#)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 463. A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997\)](#)

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997\)](#)

Art. 466. O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação. [\(Vide art. 5º da Lei nº 3.207, de 18/7/1957\)](#)

§ 2º A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.272, de 5/9/2001\)](#)

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às suas autarquias e fundações públicas. [\(Parágrafo único acrescido pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24/8/2001\)](#)

CAPÍTULO III DA ALTERAÇÃO

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

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 6.203, de 17/4/1975\)](#)

§ 2º É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 6.203, de 17/4/1975\)](#)

Art. 470. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.203, de 17/4/1975\)](#)

CAPÍTULO IV DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 471. Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que

pertencia na empresa.

Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo que estava obrigado.

§ 2º Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)](#)

§ 4º O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)](#)

§ 5º Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)](#)

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967; expressão “carteira profissional” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969\)](#)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\) \(Vide § 1º do art. 10 do ADCT\)](#)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar); [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 757, de 12/8/1969\)](#)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.471, de 14/7/1997\)](#)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.853, de 27/10/1999\)](#)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 11.304, de 11/5/2006\)](#)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016\)](#)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016\)](#)

Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu

contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 4.824, de 5/11/1965\)](#)

§ 2º Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. [\(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#)

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, com redação dada](#)

pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

§ 3º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 766, de 15/8/1969, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. (Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 766, de 15/8/1969, com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

a) (Alinea acrescida pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

b) (Alinea acrescida pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 7º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

§ 9º (VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

§ 10º A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no *caput* deste artigo tenha sido realizada. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. (Vide art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949)

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. (Vide art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949)

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. (Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944)

§ 2º (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944, e revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978)

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

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

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar;
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Alínea acrescida pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)
- Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966)
- Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c) correr perigo manifesto de mal considerável;

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965\)](#)

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 485. Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os artigos 477 e 497.

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951\)](#)

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943\)](#)

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943, com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951\)](#)

§ 3º Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951\)](#)

CAPÍTULO VI DO AVISO PRÉVIO [\(Vide Lei nº 12.506, de 11/10/2011\)](#)

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

- I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; [\(Inciso com](#)

redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951) (Vide art. 7º, XXI, da Constituição Federal de 1988)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa. (Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951)

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida, sempre, a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado, dá ao empregador direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.108, de 5/7/1983)

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/4/2001)

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/4/2001)

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Parágrafo único acrescido pela Lei nº 7.093, de 25/4/1983)

Art. 489. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes do seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.

Art. 490. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justa para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

CAPÍTULO VII DA ESTABILIDADE

Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494. O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único. A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Art. 495. Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no

período de suspensão.

Art. 496. Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497. Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Art. 498. Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

Art. 499. Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos artigos 477 e 478.

§ 3º A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos artigos 477 e 478.

Art. 500. O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho. (Revogado pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, e revigorado com nova redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

CAPÍTULO VIII DA FORÇA MAIOR

Art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos artigos 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503. É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo.

Parágrafo único. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504. Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 505. São aplicáveis aos trabalhadores rurais os dispositivos constantes dos Capítulos I, II e VI do presente Título.

Art. 506. No contrato de trabalho agrícola é lícito o acordo que estabelecer a remuneração *in natura*, contanto que seja de produtos obtidos pela exploração do negócio e não exceda de 1/3 (um terço) do salário total do empregado. [*\(Vide Lei nº 5.889, de 8/6/1973\)*](#)

Art. 507. As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

Parágrafo único. [*\(Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978\)*](#)

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 508. [*\(Revogado pela Lei nº 12.347, de 10/12/2010\)*](#)

Art. 509. [*\(Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978\)*](#)

Art. 510. Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. [*\(Artigo com redação dada pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968\) \(Vide Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)*](#)

TÍTULO IV-A

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

[*\(Título acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de

representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

TÍTULO V DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL [*\(Vide art. 8º da Constituição Federal de 1988\)*](#)

CAPÍTULO I DA INSTITUIÇÃO SINDICAL

Seção I Da Associação em Sindicato

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940

Código Penal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta a seguinte lei:

CÓDIGO PENAL

PARTE ESPECIAL

(Canceladas na Parte Especial quaisquer referências a valores de multas, substituindo-se a expressão "multa de" por "multa" de acordo com o art. 2º da Lei nº 7.209, de 11/7/1984)

TÍTULO VI

DOS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL

(Redação dada pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)

CAPÍTULO I

DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

Atentado ao pudor mediante fraude

Art. 216. *(Revogado pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)*

Assédio sexual

Art. 216-A. 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.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 10.224, de 15/5/2001)*

Parágrafo único. *(VETADO na Lei nº 10.224, de 15/5/2001)*

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)*

CAPÍTULO II

DOS CRIMES SEXUAIS CONTRA VULNERÁVEL

(Redação dada pela Lei nº 12.015, de 7/8/2009)

Sedução

Art. 217. *(Revogado pela Lei nº 11.106, de 28/3/2005)*

PROJETO DE LEI N.º 11.212, DE 2018

(Da Sra. Erika Kokay)

Institui o Selo Ambiente Livre de Assédio Moral e estabelece critérios para sua concessão.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-6625/2009.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É instituído o Selo Ambiente Livre de Assédio Moral, destinado a reconhecer órgãos ou entidades da administração pública que se destaquem no desenvolvimento de iniciativas voltadas ao combate às práticas identificadas como assédio moral no ambiente de trabalho.

Art. 2º O selo de que trata o art. 1º será concedido, na forma de regulamento, por comissão formada por representantes da administração pública e da sociedade civil, observados os seguintes critérios:

- I – resultado de avaliação de clima organizacional;
- II – resultado de avaliação do plano de metas;
- III – identificação de programas, projetos ou ações voltadas ao combate e eliminação do assédio moral.

Art. 3º A participação do servidor no desenvolvimento e na execução de projetos, programas e ações que resultem na eliminação das práticas de assédio moral no serviço público será registrada em seus assentamentos funcionais.

Art. 4º Será condecorado com o Selo Ambiente Livre de Assédio Moral, anualmente, um órgão ou entidade em cada Estado e no Distrito Federal, selecionados com base nos critérios estabelecidos por esta lei.

Art. 5º Esta lei entra em vigor após decorridos 360 (trezentos e sessenta) dias de sua publicação oficial.

JUSTIFICAÇÃO

A prática do assédio moral não é novidade nos ambientes de trabalho, embora não haja ainda, no âmbito federal, legislação específica que defina ou criminalize sua prática. Não obstante, os casos surgem e são submetidos ao Poder Judiciário, que tem criado jurisprudência sobre o assunto.

Não obstante a ausência de norma federal, alguns Estados e Municípios brasileiros já criaram normas para combater o assédio moral, especialmente no âmbito do serviço público.

A omissão legislativa também não é limitante para o desenvolvimento

de uma extensa literatura sobre o assunto, que já conta com uma verdadeira doutrina própria sobre o assédio moral, a qual obviamente tem censurado a prática desde a identificação de sua existência, nos idos da década de 80.

Diversos autores definem o assédio moral de forma bastante clara e objetiva, um deles apresentado na sequência:

“O assédio moral consiste em uma violência perversa, caracterizada por ataques repetitivos e cotidianos, visando a destruir a autoestima da vítima. A violência moral tem estado muito presente no ambiente de trabalho com vistas a livrar-se do empregado indesejado, fazendo-o afastar-se do emprego. Também chamado de mobbing, o assédio moral pode ocorrer por meio de ações, omissões, gestos, palavras, escritos, sempre com o intuito de atacar a autoestima da vítima e destruí-la psicologicamente. Pode ser praticado pelo patrão contra um empregado, por um empregado contra um colega de trabalho, ou ainda por um subordinado contra seu superior hierárquico, o que ocorre mais no funcionalismo público. (...) No Brasil já é possível encontrar diversas leis municipais e estaduais em vigor tratando do assédio moral, coibindo a sua prática no âmbito da Administração Pública, e prevendo penalidades para os assediadores. Além disso, encontram-se em tramitação alguns projetos de lei que buscam combater o assédio moral no ambiente de trabalho, seja transformando-o em crime, seja acrescentando-o às infrações previstas na Lei nº 8.112/90.

(...)

O assédio moral constitui-se em um fenômeno que sempre existiu nas relações sociais, com o qual o homem conviveu silenciosamente até meados da década de 1980. Conhecido por diversas denominações ao redor do mundo, como Mobbing, Bullying, Bossing, Harcèlement Moral, Harassment, Psicoterror etc., tal fenômeno tem chamado a atenção de juristas, legisladores, psicólogos, médicos, e da sociedade em geral, tornando-se cada vez mais frequente no mundo contemporâneo. Configura-se uma violência cruel e degradante, a qual pode acarretar à vítima graves sequelas, tanto físicas quanto psicológicas, como a depressão, e até mesmo, em casos extremos, o suicídio.”³

Ante tal realidade, entendemos que algo precisa ser feito, que alguma atitude do Poder Legislativo é requerida para combater a prática do assédio moral, razão pela qual optamos pela apresentação do presente projeto de lei, o qual visa instituir o Selo Ambiente Livre de Assédio Moral, que tem como objetivo precípua incentivar o desenvolvimento de programas, projetos e ações no âmbito da administração pública para combater e eliminar do ambiente de trabalho a prática do

³ SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014 (fonte: <http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>)

assédio moral.

Pretendemos, com o selo, que seja premiado anualmente um órgão ou entidade da administração pública em cada Estado e no Distrito Federal que se destaque no desenvolvimento de iniciativas voltadas ao combate às práticas identificadas como assédio moral no ambiente de trabalho.

Isto posto, solicitamos de nossos ilustres Pares o necessário apoio para lograr a célere aprovação do presente projeto de lei, o qual acreditamos que contribuirá sobremaneira para a melhoria do ambiente de trabalho dos órgãos e entidades da administração pública, resultando em melhor qualidade dos serviços e do atendimento oferecidos pela administração pública aos cidadãos brasileiros.

Sala das Sessões, em 14 de dezembro de 2018.

Deputada **ERIKA KOKAY**

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

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

CAPÍTULO ÚNICO
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 625, DE 2019
(Do Sr. Glaustin Fokus)

Institui o Dia Nacional de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-7146/2010.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica instituído o Dia Nacional de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho, a ser comemorado anualmente, no dia 1º de novembro, em todo o território nacional.

Art. 2º Nessa data, sem prejuízo de outros dias, serão promovidas medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência moral e sexual, no âmbito de todas as relações de trabalho existentes no país.

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

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei tem por objetivo instituir o Dia Nacional de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho.

O assédio nas relações de trabalho é uma das formas mais afrontosas e covardes que intimidam o trabalhador, acontecendo na maioria dos casos silenciosamente e sem testemunhas, e afeta moralmente e psicologicamente suas vítimas, estas em sua maioria as mulheres.

Destaca-se que o assédio trabalhista – seja moral, seja sexual - é tão antigo quanto o trabalho em si e ocorre tanto na iniciativa privada, quanto nas instituições públicas. Ambos os tipos de assédio enfraquecem o ambiente de trabalho e acarretam em danos irreparáveis à vítima.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 25 de junho de 1958, a qual o Brasil é signatário, define a discriminação laboral como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, o que abrange, portanto, os casos de assédios, seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho desestabiliza o empregado, tanto em sua vida profissional, quanto em sua esfera pessoal, interferindo na sua autoestima, gerando desmotivação e perda da capacidade de tomar decisões. A humilhação, a chantagem e a intimação comprometem a dignidade e a identidade do trabalhador, afetando suas relações afetivas e sociais. Logo, sua prática propicia graves danos à saúde física e psicológica, podendo evoluir para uma incapacidade laborativa e, em casos extremos, para a morte do trabalhador.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com a Organização Mundial de Saúde (OMS), um estudo referente ao assédio moral no trabalho mostrou que até o ano de 2020 cerca de 20% dos casos chegarão a extremos fatais, com cometimento de suicídio, e 40% de aposentadorias serão antecipadas por causa do assédio moral.

Somente para ilustrar o tema concernente ao presente projeto de Lei, cita-se

o fato ocorrido em 01/11/2018⁴, em que empregados do Google em todo o mundo deixaram os escritórios da empresa nesse dia para protestar contra escândalos de assédio sexual e como a empresa lida com esses casos: “De acordo com uma carta divulgada pelos organizadores, 60% de todos os funcionários da empresa no mundo participaram. Em fotos postadas nas redes sociais, é possível ver que o protesto aconteceu em Singapura, Índia, Nova York, Cambridge, Dublin, Londres, Zurique e também no Brasil”.

Chamado de “Google Walkout”, o protesto aconteceu após uma reportagem do jornal “New York Times” mostrar que a empresa protegeu Andy Rubin, um alto executivo diretor do sistema Android, acusado de assédio. Ele deixou a empresa com um bônus de US\$ 90 milhões.

Após a veiculação de reportagem referente ao caso, o presidente do Google, Sundar Pichai, enviou um e-mail aos funcionários da empresa, prestando contas sobre as providências que o Google já tinha tomado em casos de assédio. De acordo com ele, o Google demitiu 48 pessoas nos últimos anos, sem qualquer tipo de benefício, diante de acusações de assédio.

Com isso, conto com o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposta que institui o Dia Nacional de Combate e Prevenção aos Assédios Moral e Sexual nas relações de trabalho, objetivando que todas as pessoas envolvidas nas relações de trabalho possam participar das medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência moral e sexual, a exemplo dos manifestos praticados pelos funcionários da empresa Google no primeiro dia de novembro do ano passado.

Sala das Sessões, em 12 de fevereiro de 2019.

GLAUSTIN FOKUS

Deputado

PSC/GO

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO Nº 62.150, DE 19 DE JANEIRO DE 1968

Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

HAVENDO o Congresso Nacional aprovado pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima-segunda sessão, a 25 de

⁴ <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/11/01/funcionarios-do-google-em-todo-o-mundo-protestam-contr-assedio-sexual.ghtml>

junho de 1958;

E HAVENDO a referida Convenção entrado em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, a 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do Instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho a 26 de novembro de 1965.

Decreta que a mesma, apensa, por cópia, ao presente decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Brasília, 19 de janeiro de 1968; 147º da Independência e 80º da República.

A. COSTA E SILVA
José de Magalhães Pinto

CONVENÇÃO 111

Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima-segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

CONSIDERANDO que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual fôr a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e oito, a convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Tôda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, côr, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

ARTIGO 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 1.399, DE 2019

(Do Senado Federal)

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.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-6757/2010.

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.

Senado Federal em 27 de agosto de 2021.

Senador Rodrigo Pacheco
Presidente do Senado Federal



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.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I
INTRODUÇÃO

.....
 Art. 12. Os preceitos concernentes ao regime de seguro social são objeto de lei especial.

TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I
DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Seção I

Da Carteira de Trabalho e Previdência Social

(Denominação da seção com redação dada pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)

Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)*

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se, igualmente a quem: *(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)*

I - proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração; *(Inciso acrescido Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)*

II - em regime de economia familiar e sem empregado, explore área não excedente do módulo rural ou de outro limite que venha a ser fixado, para cada região, pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. [\(Inciso acrescido Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969\)](#)

§ 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) obedecerá aos modelos que o Ministério da Economia adotar. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, e com redação dada pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019\)](#)

§ 3º [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969, e revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019\)](#)

§ 4º [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969, e revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019\)](#)

PROJETO DE LEI N.º 2.808, DE 2019

(Da Sra. Edna Henrique)

Impõe aos órgãos e entidades da administração pública a obrigação de assegurar assistência psicológica de caráter sigiloso a mulheres vítimas de assédio no ambiente profissional em razão do gênero a que pertencem, e dá outras providências.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-6764/2013.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Os órgãos e entidades integrantes da estrutura da administração pública assegurarão assistência psicológica de caráter sigiloso a mulheres vítimas de assédio no ambiente profissional em razão do gênero a que pertencem.

Art. 2º A assistência de que trata o art. 1º será prestada em caráter preventivo, a partir de comunicação formal feita de modo reservado pela destinatária a unidade administrativa previamente encarregada de apurar os fatos por ela relatados, e perdurará enquanto os encarregados pela prestação do respectivo serviço entender que é necessário caso se comprovem a veracidade das alegações, ou até que se chegue à decisão em sentido contrário.

Art. 3º Os integrantes da unidade administrativa a que se refere o art. 2º pertencerão preferencialmente ao sexo feminino e exercerão mandato não

inferior a dois anos.

Art. 4º As conclusões da apuração de que trata o art. 2º terão a força de decisões proferidas no âmbito de processo administrativo disciplinar, assegurando-se aos acusados direito ao contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo do caráter obrigatoriamente sigiloso atribuído aos respectivos procedimentos.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A despeito de progressos recentes e da crescente preocupação em relação às disparidades de gênero, persiste o estigma de que a mulher no ambiente de trabalho é mais exposta a todas as formas de assédio do que o homem. Esta dura realidade vem se revelando particularmente angustiante no âmbito do serviço público, em que o problema assumiu crescente e inexorável gravidade a partir do momento em que se universalizou a exigência de concurso para acesso a cargos efetivos.

É que a regra constitucional revestida deste intuito ocasionou um efeito colateral que poucos previam. A adoção de critérios impessoais no recrutamento de servidores públicos ampliou consideravelmente, e de forma súbita, o quantitativo de mulheres em ambientes profissionais até então dominados por uma irrefreável e incontida misoginia.

As tensões decorrentes de tal quadro não podem continuar sendo ignoradas pelo legislador. São indispensáveis as medidas veiculadas no presente projeto, as quais servirão como um eficaz contraponto às mais díspares e condenáveis espécies de perseguições e injustiças.

São estes os motivos que geram a justificada expectativa da célere aprovação do presente projeto.

Sala das Sessões, em 9 de maio de 2019.

Deputada **EDNA HENRIQUE**
PSDB/PB

PROJETO DE LEI N.º 167, DE 2020

(Do Sr. Capitão Alberto Neto)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, para obrigar as empresas a proporcionar aos seus empregados a participação em curso sobre prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-2369/2003.

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 com o acréscimo do seguinte art. 169-A:

“Art. 169-A. As empresas proporcionarão aos seus empregados a participação em curso sobre prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho, nos termos do regulamento.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O assédio moral e o assédio sexual são práticas que ofendem direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil, entre eles: a dignidade da pessoa humana, a integridade, a imagem, a honra, a intimidade e a saúde.

Em razão dos prejuízos psicológicos que essas práticas causam, colocam em grave risco a saúde de suas vítimas. E, nesse contexto, cabe destacar que o artigo 3, “e”, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Segurança e Saúde dos trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho, ratificada pelo Brasil, dispõe que *“o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”*.

Por isso consideramos necessário inserir, entre as medidas preventivas de proteção à saúde do trabalhador previstas na CLT, a obrigatoriedade de providências para prevenção ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, leis de diversos estados americanos, a exemplo de

Illinois e Califórnia, já obrigam os empregadores a proporcionar cursos de prevenção ao assédio sexual.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Parlamentares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 5 de fevereiro de 2020.

Deputado CAPITÃO ALBERTO NETO

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.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO V

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

(Denominação do capítulo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)

Seção V

Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho

(Seção acrescida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação da denominação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)

Art. 169 Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtudes de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. *(Artigo com redação*

dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)

Seção VI
Das Edificações

(Seção acrescida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação da denominação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)

Art. 170. As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem. (Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)

DECRETO Nº 1.254, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994

Promulga a Convenção n. 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. /texto anexo/

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, foi concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio de Decreto Legislativo número 2, de 17 de março de 1992, publicado no Diário Oficial da União nº 53, de 18 de março de 1992; Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 11 de agosto de 1983;

Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe em 18 de maio de 1992, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 18 de maio de 1993, na forma de seu artigo 24, (fl. 2 do Decreto que Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981/(MRE.)

DECRETA:

Art. 1º. A Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, apensa por cópia a este decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. O presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 29 de setembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO

Roberto Pinto F.Mameri Abdenur

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 155, DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, ADOTADA EM GENEBRA, EM 22 DE JUNHO DE 1981 /MRE

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenção 155

CONVENÇÃO SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

E OS MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

(Adotada em Genebra, em 22 de junho de 1981)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convoca em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 3 de junho de 1981, na sua Sexagésima-Sétima Sessão;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto item da agenda da reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção Internacional, adota, na data de 22 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981:

PARTE 1. ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Artigo 3

Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão "áreas de atividade econômica" abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo "trabalhadores" abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- d) o termo "regulamentos" abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II. PRINCÍPIOS DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Artigo 4

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

PROJETO DE LEI N.º 3.258, DE 2020

(Do Sr. Alexandre Frota)

"Inclui a coação ideológica e religiosa ao conceito de assédio moral e da outras providências".

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-6625/2009.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º- Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, e especialmente:

- I - marcar tarefas com prazos impossíveis;
- II - passar alguém de uma área; de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros;
- III - ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros;
- IV - sonegar informações de forma insistente;
- V - espalhar rumores maliciosos;
- VI - criticar com persistência;
- VII - subestimar esforços;
- VIII - Preterir, ameaçar (mesmo que veladamente) ou desprestigiar o trabalhador por conta de seu posicionamento político-filosófico, partidário, ideológico ou religioso;
- IX - Coagir, mesmo que veladamente, o trabalhador a ingressar em partido político, associação, ente sindical ou movimento político ou a contribuir com seu financiamento de qualquer forma;
- X - Coagir, mesmo que veladamente, o trabalhador a participar de movimento grevista ou outro movimento semelhante.
- XI – Coagir, mesmo que veladamente, o trabalhador a participar ou contribuir para qualquer culto, seita ou religião sem que tenha vontade para tanto.

Art. 2º - Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entra em vigor 30 (trinta) dias após a sua publicação.

JUSTIFICATIVA

A legislação federal já normatizou que o assédio moral no ambiente de trabalho da Administração Pública e que exemplificam comportamentos que constituem assédio moral e prevê punições.

A presente proposição visa tornar essa legislação em nosso município mais eficiente se contemplar medidas de combate ao chamado "assédio ideológico".

Não pode o empregador, gerente, chefe ou encarregado obrigar veladamente qualquer pessoa a fazer aquilo que foge ao seu aspecto profissional, ou seja, conduzir alguém sob promessa de proteção de emprego ou perseguir para que participe de atividade fora do ambiente laboral.

Incluir, portanto, a coação ao trabalhador para que apoie, sem ter vontade, determinados movimentos políticos, sociais, esportivos ou religiosos seja punível como assédio moral.

Esperamos que a alteração proposta sirva para avançarmos em prol do pluralismo político e religioso no ambiente laboral previsto no art. 7º, da Constituição Federal.

Por todo o exposto, solicito o apoio dos nobres pares na aprovação da referida proposta.

Sala das Sessões em, 10 de junho de 2020

Alexandre Frota
Deputado Federal
PSDB/SP

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

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. ([*Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015*](#))

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

a) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

b) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [*\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)*](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 1.458, DE 2023

(Do Sr. André Figueiredo)

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Serviço Público.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-6764/2013. POR OPORTUNO, DETERMINO QUE A CASP DEVERÁ SER INCLUÍDA NA DISTRIBUIÇÃO DA MATÉRIA, PARA SE MANIFESTAR ANTES DA CTRAB.



PROJETO DE LEI N.º _____, DE 2023

(Do Sr. André Figueiredo)

Dispõe sobre a Política de
Prevenção e Combate ao Assédio Moral e
Sexual no Serviço Público.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Serviço Público.

Art. 2º A implantação da Política de que trata o art. 1º constitui medida de consolidação da democracia e deverá ser implantada, tendo como fundamento os seguintes eixos:

- I – Institucionalização, que consiste em estabelecer o compromisso e engajamento da alta administração para implementação do sistema de prevenção e combate ao assédio;
- II – Prevenção, que abrange a criação de uma estrutura de acolhimento e de prevenção ao assédio;
- III – Detecção, que prevê a criação de um canal para recebimento de denúncias incorporado à estrutura da organização e a tomada de ações proativas para revelar possíveis casos de assédio;
- IV – Correção, que consiste na apuração e tratamento rápido a todas as denúncias recebidas, na aplicação de medidas conciliatórias e de ajuste de conduta, além da garantia de punição dos responsáveis.

Art. 3º Deverão fazer parte da estratégia de institucionalização a comunicação dos valores da organização contrários às práticas de assédio, a formalização e a implementação do sistema de prevenção e combate ao assédio, a elaboração de normativos de prevenção ao assédio e a execução das medidas previstas nos normativos.

Art. 4º A consolidação do eixo da prevenção deverá ser baseada nas seguintes diretrizes:

- I – esclarecimentos dos comportamentos considerados desejáveis e não desejáveis;
- II – criação de uma estrutura, no âmbito organizacional, com competência para realizar o acolhimento e tomar as medidas de prevenção ao assédio;





III – divulgação da política, do sistema instituído no âmbito da organização e das ações de prevenção e combate realizadas;

IV – orientações sobre as condutas em caso de suspeita de assédio; e

V – capacitação de todos os trabalhadores do órgão ou entidade.

Art. 5º O eixo da detecção deverá ser implementado com a criação de um canal para recebimento de denúncias incorporado à estrutura da organização e com a tomada de ações proativas para revelar possíveis casos de assédio.

Art. 6º Para dar efetividade ao sistema de prevenção e combate ao assédio, o eixo da correção deverá ser instituído, por meio da condução efetiva das apurações das denúncias recebidas; do tratamento célere e adequado das denúncias; da aplicação de medidas conciliatórias e de ajuste de conduta, quando aplicável, e com a punição dos responsáveis, no âmbito do processo administrativo disciplinar.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Um mapeamento realizado pela presidente e professora da FGV Gabriela Lotta sobre ataques aos servidores públicos ao longo da gestão Bolsonaro (2019-2022), envolvendo 220 servidores lotados em 15 órgãos públicos, identificou uma série de abusos e perseguições a desafetos, que incluem intimidações, demissões, remoções para locais inseguros, entre outras práticas. Segundo o estudo, o assédio passou a ser uma prática corriqueira e perpassou praticamente toda a administração federal no período.

O caso mais emblemático, no entanto, foi o da tentativa de importação ilegal de joias milionárias por um militar enviado oficialmente pelo governo de Jair Bolsonaro ao Aeroporto de Guarulhos, por meio da intimidação do servidor da Receita Federal. Esse caso evidenciou a importância da existência de mecanismos de proteção ao servidor público, para que ele exerça seu trabalho com autonomia e sem pressão política.

Aliado à estabilidade, que é uma garantia constitucional fundamental para permitir que o servidor público preste os serviços de acordo com as leis e regras vigentes, devem ser pensadas ferramentas, práticas e orientações que as organizações públicas façam uso para combater o assédio, tanto moral como sexual, problema grave e que traz inúmeros prejuízos ao serviço público, tais como a redução da produtividade, o aumento do índice de adoecimento e o aumento dos casos de judicialização.

Nesse sentido, o Tribunal de Contas da União (TCU) desenvolveu um modelo¹ de prevenção e combate ao assédio sexual e moral, apresentado no evento *on-*

¹ Fonte: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-apresenta-modelo-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-sexual-e-moral.htm>





CÂMARA DOS DEPUTADOS

line “Prevenção e combate ao assédio: práticas e modelo para implantação”. O modelo consiste em quatro mecanismos, que podem ser aplicados em órgãos da administração pública federal como forma de reduzir o assédio e a discriminação. O trabalho foi iniciado em 2020, na modalidade levantamento, como iniciativa do ministro Bruno Dantas, tendo sido relatado pelo ministro Walton Rodrigues, e foi conduzido no Senado Federal, na Controladoria-Geral da União (CGU), na Petrobras e no Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4).

Considerando a complexidade do tema, que envolve aspectos tanto organizacionais como sociais, e do grave cenário de tentativas recorrentes de intervenção do governo na atuação dos servidores públicos, consideramos que esse modelo do TCU é uma alternativa que, se colocada em prática, pode transformar a forma de se trabalhar na sociedade brasileira, uma vez que tem enorme potencial de trazer uma mudança efetiva de cultura e de padrão de comportamento nas organizações do serviço público.

Diante do exposto, apresentamos o presente projeto, que traz as linhas gerais do modelo apresentado pelo Tribunal de Contas, com o objetivo de fortalecer o serviço público e de torna-lo livre dessa prática distorsiva e totalmente contrária ao interesse público, que é o assédio. Assim, contamos com o apoio dos nobres pares com vistas à aprovação desta proposição legislativa.

Brasília, em de março de 2023.

ANDRÉ FIGUEIREDO
Deputado Federal – PDT/CE



FIM DO DOCUMENTO