



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 5.936, DE 2023**
(Dos Srs. Reimont e Tadeu Veneri)

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre assédio moral no mundo trabalho.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-2369/2003.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput – RICD

(*) Atualizado em 30/1/2025 para inclusão de coautor.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

(Do Sr. REIMONT)

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre assédio moral no mundo trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor acrescida do seguinte dispositivo:

TÍTULO V**Do Assédio Moral**

483-A. Configura o assédio moral o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar, dentre outros, dano físico, psicológico, sexual ou econômico, desigualdade entre homens e mulheres, bem como a violação ou abuso dos direitos da personalidade.

§1º Para efeitos do disposto no *caput* configuram assédio moral as seguintes condutas, dentre outras praticadas no contexto do mundo do trabalho:

I – as previstas nas alíneas “a”, “b”, “c”, “e” e “f” do art. 483 desta Consolidação;

II- discriminar qualquer pessoa, através de gestos, palavras, ações, contato físico, exclusão, restrição e/ou preferência, em



razão do sexo, cor, etnia, raça, gênero, orientação sexual, religião, deficiência e quaisquer outros;

III – cobrar de forma exagerada metas relacionadas à produtividade no trabalho;

IV – utilizar apelidos pejorativos, ridicularizar diminuir a autoestima ou menosprezar pessoas;

V – despedir o empregado, tratá-lo com indiferença isolá-lo ou desrespeitá-lo em razão de doença grave ou que suscite estigma e preconceito, ou por qualquer uma das condições citadas no inciso II deste parágrafo;

VI – promover revista desnecessária, humilhante ou abusiva, na entrada ou saída do estabelecimento de trabalho;

VII – despedir imotivadamente a mulher que retorna da licença-maternidade ou tratá-la com indiferença, isolamento e desrespeito que motive pedido de dispensa;

VIII – promover o controle abusivo através dos meios tecnológicos do empregado dentro ou fora do estabelecimento do empregador;

IX – promover o controle e a vigilância dos empregados por meio de câmeras em banheiros.

X- isolamento e esvaziamento de funções;

§2º Para prevenção ao Assédio Moral aplica-se o Art. 23 da lei 14.457/2022.

§3º Deverá a empresa, demonstrar que a política e treinamentos periódicos de prevenção ao assédio moral foi devidamente implementada.

§4º O assédio moral configura dano moral que enseja compensação via indenização, que deverá ser arbitrada judicialmente, conforme a capacidade financeira e porte da empresa, gravidade e duração das condutas, bem como, a



quantidade de casos existentes e reincidências do mesmo empregador ou semelhante.

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

JUSTIFICAÇÃO

O Assédio moral vem sendo discutido nas últimas décadas, em razão da conscientização da sociedade do mal causado aos trabalhadores e as organizações. Para o psicanalista francês Christophe Dejours¹, renomado pesquisador sobre o tema do assédio moral no trabalho, “assédio no trabalho não é algo novo. Ele sempre existiu dentro da antiguidade: assédio dos servos pelos representantes dos senhores e, durante todo século XIX, crianças e mulheres eram assediadas até a morte”.

Contudo, a discussão sobre o tema vem sendo ampliada em razão da gravidade de suas consequências na sociedade atual com o aumento impressionante de patologias mentais e somáticas decorrentes do assédio.

Somente em 2021, mais de 50 (cinquenta) mil casos de assédio moral e mais de 3 (três) mil casos de assédio sexual foram ajuizados na Justiça do Trabalho por servidores, trabalhadores terceirizados ou estagiários. Os dados foram apresentados durante o I Encontro de Comissões ou Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Poder Judiciário, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no auditório do Conselho da Justiça Federal, em Brasília².

A Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 (seis, vírgula quatro) mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês. O cálculo

¹

https://estadodedireito.com.br/reflexoes_do_psicanalista_frances_christophe_dejours_sobre_assedio_moral/

²

<https://www.cnj.jus.br/casos-e-acoes-de-combate-de-assedio-moral-no-judiciario-sao-apresentados-em-evento/>



considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 (setenta e sete vírgula cinco) mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país³.

O Ministério Público do Trabalho – MPT tornou público o aumento dos casos de assédio moral registrados de janeiro a julho de 2023, foram 7.627 (sete mil seiscentas e vinte e sete) denúncias recebidas. Contudo, na mesma época em 2022 foram registradas 4.045 (quatro mil e quarenta e cinco) denúncias⁴.

Nesse contexto, a legislação internacional e nacional vem retratando a tentativa de coibir esse mal.

No âmbito internacional a Convenção 190 da OIT⁵ que é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero, foi aprovada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), entrou em vigor em 25 de junho de 2021 e, em abril de 2023 o Governo Brasileiro deu início ao seu processo de ratificação.

O Conselho Nacional de Justiça instituiu em 2020 a resolução de nº 351⁶ no âmbito do Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Em Setembro de 2022, foi publicada a lei emprega mais mulheres – 14.457/22⁷ - que em seu Art. 23 institui medidas de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho, trazendo a

³ <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0#:~:text=07%2F07%2F23%20%2D%20A,tem%C3%A1tica%20em%20todo%20o%20pa%C3%ADs>.

⁴ <https://www.prt13.mpt.mp.br/8-institucional/1913-campanha-setembro-amarelo-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-crescem-61-na-paraiba-revela-mpt>

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

⁶ <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>

⁷ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/L Lei/L 14457.htm



obrigatoriedade para as empresas de promover treinamentos periódicos com objetivo de combate ao assédio.

Em julho de 2023, foram publicadas duas leis no mesmo contexto, a lei 14.611/23⁸ dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, tema de extrema relevância no combate ao assédio moral no trabalho ao encontro da ratificação da Convenção 190 da OIT, assim como a Lei 14.612/2023⁹ que inclui o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.

Todavia, o ordenamento jurídico brasileiro carece de capitulação legal trabalhista (tipificação específica para as condutas relativas ao assédio moral na consolidação das leis do trabalho - CLT), de modo que tais condutas possam ser adequadamente enquadradas e reprimidas pela lei e pela justiça, ajudando a diminuir sua ocorrência, que ainda é elevada, como indicam os números apontados.

Ademais, a capitulação legal do Assédio moral vai ao encontro do que propõe a Convenção 190 da OIT em processo de ratificação pelo Brasil, ou seja, prevenção e reparação da conduta assediadora no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a capitulação do tema na CLT está em completa consonância com ordenamento internacionalmente reconhecido.

Por todo o exposto, apresentamos o Projeto de Lei em epígrafe, com o objetivo de preencher a lacuna existente, no entendimento de que a medida elevará o nível de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho e contribuirá de modo significativo para erradicar esse mal

Ressalta-se que este projeto foi construído de maneira coletiva, a partir da realização de audiência pública, aprovada na Comissão de Trabalho, da Câmara dos Deputados, através da aprovação do Requerimento nº 81/2023, onde foi realizado Debate Público no Rio de Janeiro para discutir o Assédio Moral, na Consolidação das Leis Trabalhistas, e desta forma

⁸ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm

⁹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14612.htm



agradecemos a todos os presentes no debate, especialmente a advogada, Débora Brazil Silva.

Em razão do elevado teor social da matéria, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputado REIMONT



COAUTOR

DEP. Tadeu Veneri
(PT-PR)

**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452
LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2022-0921;14457

FIM DO DOCUMENTO