

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 1.687, DE 2024

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), para dispor sobre a inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral do trabalhador.

Autor: Deputado VINICIUS CARVALHO

Relatora: Deputada ROGÉRIA SANTOS

I - RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei nº 1.687, de 2024, de autoria do Deputado Vinicius Carvalho, apresentado em 8/5/2024, que “Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), para dispor sobre a inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral do trabalhador”.

O projeto foi distribuído às Comissões de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 RICD). A proposição sujeita-se à apreciação conclusiva pelas Comissões e tramita sob o regime ordinário (arts. 24, inciso II, e 151, III, do RICD).

A proposição foi recebida pela Comissão de Trabalho em 20/5/2024. Em 8/10/2025, esta Deputada foi designada Relatora da Proposição.

Encerrado o prazo para apresentação de emendas em 23/10/2025. Não foram apresentadas emendas.

O Projeto, atualmente, aguarda o parecer desta Relatora.
É o relatório.



II - VOTO DA RELATORA

O Projeto de Lei nº 1.687, de 2024, altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), para dispor sobre a inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral do trabalhador.

A Proposição revela uma iniciativa legislativa de extrema relevância e urgência para o aperfeiçoamento das relações laborais no país. O assédio moral é uma prática insidiosa que atenta diretamente contra a dignidade da pessoa humana e a saúde mental do trabalhador, caracterizando-se, frequentemente, pela clandestinidade e pela sutilidade, muitas vezes ocorrendo em reuniões a portas fechadas ou por meio de condutas de difícil comprovação.

Apesar de os parágrafos 1º a 3º do art. 818 da CLT estabelecerem regras de distribuição dinâmica do ônus da prova, inexistente uma regra que estabeleça diretrizes específicas para a inversão do ônus probatório em processos que envolvam assédio moral e sexual, tema recorrente em processos trabalhistas, o que traz insegurança jurídica às partes.

Em um contexto de prática de atos abusivos de difícil demonstração, por meio de atos sub-reptícios, a mera atribuição do ônus probatório ao empregado cria barreiras que resultam frequentemente em um obstáculo intransponível para o acesso à justiça, resultando na impunidade do assediador e na revitimização do empregado.

A proposição corrige essa distorção ao estabelecer balizas que autorizam o deslocamento do encargo probatório para quem possui melhores condições de produzi-lo. O projeto acerta ao fixar critérios objetivos para essa inversão, como a dificuldade de obtenção de provas em ambientes privados ou a vulnerabilidade do trabalhador, oferecendo uma resposta robusta à hipossuficiência probatória. Transfere-se, assim, a responsabilidade ao empregador, detentor do poder diretivo e do dever de vigilância sobre o ambiente laboral.

A iniciativa possui sólido amparo no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho.



Além disso, alinha a legislação pátria aos parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT): a Convenção nº 190 reconhece o direito a um mundo de trabalho livre de violência; por sua vez, a Recomendação nº 206, orienta expressamente que, nos casos de vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho, haja a alteração do ônus da prova em processos não penais para garantir o acesso das vítimas à justiça.

É importante ressaltar que a medida não impõe ao empregador uma prova impossível, mas reforça o seu dever de manter um ambiente de trabalho sadio e de demonstrar a adoção de políticas efetivas de integridade e *compliance*. Quem controla a organização do trabalho possui melhores condições de comprovar que não houve a prática abusiva ou que tomou as medidas cabíveis diante de denúncias, documentando a sua conduta.

No entanto, apresentamos o **Substitutivo em anexo**, que amplia o escopo do projeto original para abranger, também, o assédio sexual, em razão da similaridade ambos, especialmente no que se refere à dificuldade de produção probatória pelo empregado vítima de violência no ambiente de trabalho. A medida alinha-se ao conceito de “violência e assédio” disposto no artigo 1º da Convenção 190 da OIT, que adota um conceito amplo, englobando ambas as espécies de assédio.

Além disso, acrescentou-se dispositivo que visa proteger a dignidade, a privacidade e a intimidade dos trabalhadores e das testemunhas, em audiências trabalhistas que envolvem temas de alta sensibilidade, como o assédio moral e sexual, evitando-se a “revitimização” e a adoção de condutas processuais baseadas em visões estereotipadas e critérios injustamente desqualificantes.

Conferiu-se ao magistrado o poder-dever de proteger a dignidade dos sujeitos processuais — inclusive autorizando medidas para evitar o contato direto entre ofendido e suposto agressor —, de modo a assegurar que o exercício do contraditório e a busca pela verdade real não transbordem para a violação da integridade psíquica do trabalhador e das testemunhas, garantindo um ambiente seguro, respeitoso e livre de intimidações.



Por fim, a proposição também realiza alterações pontuais para ajustar aspectos jurídicos à legislação atualmente vigente e contribui para o aperfeiçoamento da redação originalmente proposta pelo nobre Deputado Vinicius Carvalho, adequando-a às diretrizes legísticas dispostas na Lei Complementar nº 95, de 1998.

Pelo exposto, votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 1.687, de 2024, na forma do substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora

2025-20290



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.687, DE 2024

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), para dispor sobre a inversão do ônus da prova, nos casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, e sobre medidas protetivas da dignidade, da privacidade e da intimidade do trabalhador e das testemunhas nas audiências trabalhistas.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece critérios para a inversão do ônus da prova, nos casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, proporcionando maior proteção em situações nas quais a produção probatória é impossível ou excessivamente difícil e quando há histórico de denúncias não investigadas, e dispõe sobre medidas protetivas da dignidade, da privacidade e da intimidade do trabalhador e das testemunhas nas audiências trabalhistas.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com os seguintes acréscimos:

“Art. 818-A. Admite-se a inversão do ônus probatório, observado o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 818 desta Lei, nos casos em que a causa de pedir seja a prática de assédio moral ou sexual pelo empregador, seus empregados ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, em desfavor de empregado reclamante, nas seguintes hipóteses:

I – quando as provas do assédio moral ou sexual forem de difícil obtenção, como nas situações ocorridas em ambientes privados ou sem testemunhas diretas;



II – quando o empregado tiver feito denúncias prévias de assédio moral ou sexual, mas estas não tiverem sido devidamente investigadas ou tiverem resultado em medidas ineficazes para prevenir futuras ocorrências;

III – quando o ambiente de trabalho for reconhecido por sua toxicidade, mediante múltiplas denúncias de assédio moral ou sexual registrados anteriormente;

IV – quando o empregado estiver em situação comprovadamente vulnerável, em virtude de características pessoais, como idade avançada ou baixo nível educacional.

Parágrafo único. A inversão do ônus da prova deverá ser requerida pelo empregado, mediante petição fundamentada, apresentando indícios mínimos da conduta abusiva alegada ao juízo competente.”

“Art. 846-A. Nas audiências realizadas em processos cuja causa de pedir seja a prática de assédio moral ou sexual, todas as partes e demais sujeitos processuais presentes no ato deverão respeitar a dignidade, a privacidade e a intimidade do empregado ou das testemunhas, sob pena de responsabilização, cabendo ao juiz garantir o cumprimento do disposto neste artigo, sendo vedadas:

I – a manifestação sobre circunstâncias ou elementos alheios aos fatos objeto de apuração nos autos;

II – a utilização de linguagem, de informações ou de material que ofendam a dignidade do empregado ou das testemunhas;

III – a realização de perguntas, a prática de atos e a adoção de procedimentos desnecessários, repetitivos ou invasivos, que possam ocasionar a revitimização do empregado ou das testemunhas, ressalvadas as medidas estritamente necessárias à instrução processual.

Parágrafo único. Em caso de requerimento específico ou das peculiaridades do caso, o juiz adotará as providências necessárias para evitar o contato presencial, em audiência, do empregado e das testemunhas com a pessoa natural cuja prática de assédio se alega.”

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

Sala da Comissão, em de de 2025.
Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora

