



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI Nº 2203, DE 2021

Acrescenta parágrafos ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os assédios moral e sexual nas relações de trabalho.

**AUTORIA:** Senadora Nilda Gondim (MDB/PB)



[Página da matéria](#)



Senado Federal  
Gabinete da Senadora Nilda Gondim

## PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

Acrescenta parágrafos ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os assédios moral e sexual nas relações de trabalho.



SF/21953.98998-02

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** O art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 1º, 2º, 3º 4º e 5º:

“Art. 223-C. ....

§ 1º Entende-se como dano extrapatrimonial o assédio moral praticado pelos empregadores, em prejuízo dos bens juridicamente tutelados do empregado, previstos no *caput* desse artigo.

§ 2º Configura assédio moral no trabalho qualquer conduta abusiva, realizada mediante gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, repetitivos ou sistemáticos, contra a dignidade ou integridade física e psíquica do empregado, que ameace a continuidade do emprego ou promova a degradação das condições de trabalho.

§ 3º O assédio moral pode ocorrer nas seguintes hipóteses:

I – previstas nas alíneas *a*, *b*, *c*, *e* e *f* do art. 483 desta Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II - discriminação em razão do sexo, cor, orientação sexual, deficiência, defeitos físicos ou origem, ainda que as ofensas tenham partido de colegas de trabalho, cabendo ao empregador a responsabilidade pela vigilância do meio ambiente de trabalho sadio;

III – cobrança exagerada de metas relacionadas à produtividade;



## Senado Federal

Gabinete da Senadora Nilda Gondim

IV – utilização de apelidos pejorativos ou ridicularização do empregado, gerando baixa autoestima ou menosprezo dos colegas;

V – despedida de empregado portador de vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estima ou preconceito;

VI – controle abusivo através dos meios tecnológicos, como da geolocalização dos empregados dentro e fora da empresa ou exigência de permanente contato, com o empregador, através de celulares ou computadores ligados;

VII – controle e câmera de vigilância nas áreas de lazer ou em banheiros;

VIII – revista desnecessária, humilhante ou abusiva, na entrada ou saída do trabalho.

§ 4º Sem prejuízo das sanções penais previstas no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, o assédio sexual configura dano extrapatrimonial, suscetível de indenização, nos termos do art. 223-G desta Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 5º Quando o assédio sexual for praticado por outro empregado ou empregada ou ainda cliente ou fornecedor da empresa, o empregador deverá promover o afastamento da pessoa assediada dos riscos e zelar para que tais fatos não se repitam, sob pena de responsabilização pelas indenizações devidas.”

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

## JUSTIFICAÇÃO

Na legislação trabalhista, o assédio moral ainda não está claramente tipificado, dada a grande variedade de fatos que podem configurar essa conduta aviltante. Não é uma prática recente, mas ainda convivemos com trabalho análogo ao de escravo e a maioria das vítimas abandona o emprego, sem buscar reparações ou direitos. No fundo pensam que os patrões são assim mesmo, autoritários.

Na última década, entretanto, o tema vem adquirindo relevância. Ganhou espaço, certamente, com a luta das mulheres, com as lutas contra o racismo e contra a homofobia. O conceito é bem amplo e





## Senado Federal

Gabinete da Senadora Nilda Gondim

consiste, basicamente, na conduta do empregador que resulta em qualquer tipo de constrangimento indevido que torne, para o empregado, o ambiente de trabalho insalubre, psiquicamente.

Mais precisamente, representa todo e qualquer ato abusivo, seja por gestos, atitudes ou palavras, praticado pelo empregador, de forma reiterada, que atinja a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador. O assédio moral é reiteração, não consiste apenas em um ato constrangedor específico, mas sim em diversas condutas, frequentes e sistemáticas no ambiente de trabalho, constrangendo ou humilhando o empregado.

Os assédios morais vêm sendo reiteradamente combatidos pela Justiça do Trabalho, por meio da imposição de indenização por danos morais e físicos. Essas sentenças são, via de regra, fundamentadas no art. 483 da CLT, que permite ao empregado considerar rescindido o contrato em algumas hipóteses como a “exigência de serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, alheios aos contratos” ou “o tratamento pelos superiores hierárquicos com rigores excessivos”.

Creemos que já é o momento de explicitarmos, na legislação trabalhista, algumas hipóteses que podem ensejar a indenização por danos morais (danos extrapatrimoniais). Uma possibilidade que nos pareceu viável é a inclusão de parágrafos no art. 223-C da CLT para elencar essas possibilidades, a luz de decisões judiciais que reconheceram, em fatos similares a ocorrência de assédios morais.

São as hipóteses previstas nas alíneas *a*, *b*, *c*, *e* e *f* do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); a discriminação em razão do sexo, cor, orientação sexual, deficiência, defeitos físicos ou origem, ainda que as ofensas tenham partido de colegas de trabalho, cabendo ao empregador a responsabilidade pela vigilância do meio ambiente de trabalho sadio; a cobrança exagerada de metas relacionadas à produtividade; a utilização de apelidos pejorativos ou ridicularização do empregado, gerando baixa autoestima ou menosprezo dos colegas; a despedida de empregado portador de vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito; o controle abusivo através dos meios tecnológicos, como da geolocalização dos empregados dentro e fora da empresa ou exigência de





## Senado Federal

Gabinete da Senadora Nilda Gondim

permanente contato, com o empregador, através de celulares ou computadores ligados; o controle e câmera de vigilância nas áreas de lazer ou em banheiros; e, a revista desnecessária, humilhante ou abusiva, na entrada ou saída do trabalho.

Não pode ser uma relação fechada. As consequências do assédio para a vida profissional do empregado são inúmeras e muitas vezes atingem também a sua vida pessoal. A humilhação reiterada e de longo prazo compromete a dignidade do trabalhador, afetando suas relações sociais e afetivas. Em alguns casos, a prática em questão pode também causar graves danos à saúde física e psicológica do trabalhador, evoluindo para a sua incapacidade laborativa ou até mesmo para a sua morte.

Aproveitamos a oportunidade para incluir dois parágrafos para tratar dos assédios sexuais. Essa modalidade de assédio encontra-se tipificada como crime no art. 216-A do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), que registra: “*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*”. A pena prevista é de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Em nosso entendimento, o assédio sexual também pode ensejar danos extrapatrimoniais e pode ser cabível, a depender dos prejuízos psíquicos que causar. Sempre é de bom tom que o empregador zele para que o ambiente de trabalho seja saudável, considerando-se que as variantes são muitas e as suscetibilidades devem ser avaliadas caso a caso.

Ante o exposto, apresentamos o presente projeto de lei visando a ampliar a discussão sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Esperamos contar com o decisivo apoio dos nobres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senadora NILDA GONDIM



# LEGISLAÇÃO CITADA

- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940 - Código Penal - 2848/40  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1940;2848>
  - artigo 216-
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>
  - artigo 223-B
  - artigo 483
  - alínea a do artigo 483
  - alínea b do artigo 483
  - alínea c do artigo 483
  - alínea e do artigo 483
  - alínea f do artigo 483