

PROJETO DE LEI

(do Sr. REGINALDO LOPES)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a caracterização de dano de natureza extrapatrimonial a ofensa, prejuízo ou redução de direitos e bens praticada por empregadores em razão da liberdade de consciência e opinião política dos empregados.

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a caracterização como dano de natureza extrapatrimonial a ofensa, prejuízo ou redução de direitos e bens praticada por empregadores em razão da liberdade de consciência e opinião política dos empregados.

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 as seguintes alterações:

“**Art. 223-B.** Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda, prejudique ou reduza a fruição de bens e direitos na esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, incluída a liberdade de consciência, de opinião política e de atuação sindical, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.” (NR)

“**Art. 223-C.** A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, de consciência e de orientação política, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”. (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto está inserido em um contexto eleitoral bastante complexo vivenciado no país, em que são registradas condutas ostensivas contra empregados que indicam posição política divergente dos empresários contratantes.



Tais condutas, que constituem práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, têm se reproduzido de forma variada e reiterada, tornando-se objeto de rígida atuação pelo Ministério Público Eleitoral e de representações sindicais em defesa da liberdade de consciência, de opinião política e de atuação sindical.

Com o intuito de coibi-las, o projeto aqui apresentado pretende **fixar explicitamente, no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho a caracterização de assédio político como prática lesiva à fruição de direitos e garantias de trabalhadores e trabalhadoras, no ambiente laboral, inserindo alterações nos artigos 223-B e 223-C celetistas, para fins de reparação de danos morais.**

Note-se que atos ilegais e lesivos de restrição ou perseguição política no ambiente de trabalho, em razão de conduta discriminatória a trabalhadores, filiados ou não a partidos políticos ou que manifestem opinião política, inclusive com ameaça de retaliações, punições e mesmo de demissão de trabalhadores com essa motivação atenta contra os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), dos direitos fundamentais, como exercício livre de convicções políticas, inviolabilidade da vida privada, da liberdade associativa, da vedação de condutas que (art. 5º, VIII, X, XVII e XXI), configuram **assédio moral, restrição da liberdade sindical e violação à proteção da relação de emprego contra arbitrariedades** (Arts. 7º e 8º).

Prática inquestionável de assédio, com afronta à proteção da relação de trabalho, prática de perseguição de lideranças, tudo com o intuito de controlar ideológica e politicamente seus empregados, inclusive em razão de suas opções e livre atuação em suas vidas privadas, sob nítida ameaça de demissão arbitrária precisam ser cerceadas explicitamente na legislação vigente, como pretende o projeto aqui apresentado.

A interferência direta na liberdade pessoal e coletiva de empregados, com ações incisivas contrárias a pessoas que possuem vida pessoal manifestamente em oposição política ao que defende o contratante, é conduta assediadora, sobretudo porque discrimina empregados por características pessoais e usa tais fatos para demissão ou restrição no ambiente laboral e merecem a devida reparação.

A adoção de uma orientação política (eleitoral ou partidária) empresarial, é conduta impugnável por ilegalidade e abusividade, pois reveste-se do nítido intento de infringir o arcabouço jurídico brasileiro, desde a Constituição Federal, que define princípios e normas de aplicação direta e que impõe limites de



atuação do empresariado privado, até disposições da Declaração de Direitos Humanos, sendo esta prática anticonvencional pela interferência indevida no âmbito pessoal dos empregados, repercutindo em discriminação e perseguição no ambiente laboral.

Desde a celebração da Declaração dos Direitos Humanos, de 1948, e também no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (que entrou em vigor em 1976), está pendente de segurança estatal a capacidade de gozar de direitos, de não sofrer discriminação, inclusive de sua consciência política, bem como a garantia da liberdade de manifestação:

“Artigo 2

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 19

Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.”

Nesse contexto, é justificável o controle da prática de assédio que consubstancia em praticar, permitir ou tolerar qualquer ato que caracterize assédio moral interpessoal ou organizacional, entendida a conduta abusiva aquela que atenta, por sua gravidade, repetição ou sistematização, contra a dignidade, liberdade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho.

Infelizmente, os/as trabalhadores/as que sofrem esse tipo de violência no ambiente laboral em decorrência das suas opções pessoais **temem** pela manutenção no emprego, por suas chances de promoção ou mesmo de garantir sua permanência saudável no ambiente de trabalho. Esse é justamente o temor que importa em assédio moral, cujo objetivo é tornar insuportável o ambiente de trabalho para aquele indivíduo, importando, inclusive, no desfazimento do contrato de trabalho.



Segundo levantamento produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional inclusive em diversos países ricos e desenvolvidos. O conceito de assédio foi tema discutido por 10 anos pela comunidade internacional do mundo do trabalho e aprovada na conferência da OIT de 2019, quando restou consubstanciado seu conceito e demais disposições na CONVENÇÃO 190 - SOBRE A ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO.

O artigo 1º da Convenção prevê: "a expressão violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestem, seja uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objetivo, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio por razão de gênero" (tradução livre do texto original em espanhol da referida Convenção).

Embora ainda não adotadas as medidas para a ratificação da Convenção 190, de competência iniciadora exclusiva do chefe do Poder Executivo atual, o tema vem sendo fortemente debatido no Poder Legislativo e decidido no âmbito do Poder Judiciário que, apesar de não dispor de legislação explícita sobre assédio moral, vem consolidando jurisprudência sobre o tema, tratando-o como "dano moral", sujeito a indenizações, conforme a lei civil geral.

A jurisprudência trabalhista e constitucional recente, firmada durante e em decorrência da pandemia, definiu a prevalência do interesse coletivo sobre motivação ideológica individual, no ambiente de trabalho, quando julgou questões relativas à exigência de vacinação dos empregados como condição de permanência ou acesso ao ambiente laboral (chegado ao STF nas ADIs 6.586 e 6.587). Assim, a dimensão individual da motivação ideológica não deve prevalecer no ambiente laboral que é, necessariamente, coletivo e, por óbvio, plural nas subjetividades que lhe compõe, mas também não pode ser impedido por atos que representem ameaça, coação, constrangimento ou adoção de práticas estranhas às atividades laborais pertinentes à função do empregado, em razão de posição particular, convicção religiosa, filosófica ou política do empregador ou de quem lhe representa.



O presente projeto oferece ao Poder Legislativo uma ferramenta que protege as relações de trabalho dessas práticas assediadoras, caracterizando-as como fatos que incidem em reparação por danos morais às vítimas, alterando para isso o texto celetista vigente, pelo que, confiamos no apoio das/dos demais parlamentares para a aprovação desta proposta.

Sala das Sessões, 13 de outubro de 2022.

Deputado REGINALDO LOPES
PT-MG

