



**CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA DANDARA TONANTZIN
(PT/MG)**

**PROJETO DE LEI Nº, DE 2025
(Da Sra. Dandara)**

Dispõe sobre medidas de prevenção, acolhimento e proteção contra assédio e violência misóginos no ambiente de trabalho, cria o Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência Misóginos no Trabalho e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece medidas de prevenção, acolhimento e proteção contra assédio e violência misóginos no ambiente de trabalho, cria o Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência Misóginos no Trabalho, e dispõe sobre sanções aplicáveis às empresas infratoras, em conformidade com os princípios constitucionais e a legislação trabalhista vigente.

Art. 2º As disposições desta Lei aplicam-se a todas as relações de trabalho e de emprego, no setor público e privado, em âmbito nacional, incluindo pessoas jurídicas de direito público interno e externo, empresas públicas, sociedades de economia mista e quaisquer organizações ou empreendimentos que empreguem trabalhadores, ainda que informalmente, nos termos da legislação vigente.

Art. 3º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I – Misoginia: ideário de suposta superioridade do gênero masculino que embasa ações ou comportamentos de qualquer tipo que constringam ou agridam a mulher em razão de sua condição de gênero.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA DANDARA TONANTZIN
(PT/MG)**

II – Assédio Moral Misógino no Trabalho: conduta praticada no ambiente de trabalho ou em razão dele, consistente em gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a trabalhadora a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física;

III – Assédio Sexual Misógino no Trabalho: conduta de conotação sexual praticada no ambiente de trabalho ou em razão dele, por meio de palavras, gestos, manifestações físicas ou outros meios, dirigida à trabalhadora contra sua vontade, causando-lhe constrangimento, sofrimento moral e violação da sua liberdade sexual;

IV – Violência Misógina no Trabalho: qualquer ação ou comportamento irrazoável, consistente em ameaça, perseguição ou agressão física, material ou psicológica à trabalhadora, praticada no ambiente de trabalho ou em razão dele.

Parágrafo único. As definições contidas neste artigo não excluem outras figuras tipificadas em lei que versem sobre ofensas à dignidade, integridade, bem-estar ou liberdade sexual da trabalhadora.

Art. 4º As empresas, órgãos e entidades abrangidos por esta Lei implementarão Protocolos de Acolhimento Humanizado para prevenção e combate ao assédio e à violência misóginos no trabalho, que incluam:

I - canais de denúncia amplos, acessíveis, confidenciais e seguros, de modo a viabilizar o recebimento de queixas e preservar a identidade da vítima e de eventuais testemunhas;

II - procedimentos claros e eficazes para o encaminhamento das vítimas aos órgãos competentes, como autoridades policiais e instituições de saúde, sempre que necessário, a fim de assegurar-lhes acolhimento especializado e proteção efetiva;

III – vedação a quaisquer formas de represália ou discriminação contra a vítima ou testemunhas, assegurando-se o sigilo absoluto sobre as denúncias e o resguardo dos envolvidos.

IV – adoção imediata de medidas como o afastamento do suposto agressor ou a realocação da vítima, de forma a resguardar sua integridade física e psicológica.

Art. 5º As empresas, órgãos e entidades abrangidos por esta Lei promoverão regularmente treinamentos e capacitações destinados a seus gestores e colaboradores, visando à conscientização e à formação de uma cultura no ambiente de trabalho que:





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA DANDARA TONANTZIN
(PT/MG)

- I – previna e combata os assédios e a violência misóginos;
- II – identifique comportamentos abusivos ou violentos e seus impactos;
- III – dê tratamento legal e administrativo a práticas de assédio ou violência misóginos;
- IV – acolha e proteja vítimas e testemunhas.

Art. 6º As empresas, órgãos e entidades abrangidos por esta Lei são responsáveis por adotar políticas internas que incentivem um ambiente de trabalho saudável, equitativo e respeitoso, de modo a prevenir situações de assédio ou violência misóginos, devendo manter registros das ações e treinamentos realizados para fins de fiscalização pelos órgãos competentes.

Art. 7º São asseguradas às vítimas de assédio ou violência misóginos no trabalho as seguintes medidas protetivas:

I - estabilidade provisória, assegurada a manutenção do vínculo empregatício por, no mínimo, 6 (seis) meses após a formalização da denúncia, salvo se houver interesse manifestado pela própria vítima em rescindir o contrato.

II - afastamento imediato do suposto agressor do ambiente de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, até a conclusão das apurações.

III - mudança de setor ou local de trabalho, com preservação das condições contratuais, sempre que houver solicitação da vítima ou se constatar a conveniência para sua integridade física, moral ou psicológica.

IV - atendimento psicológico ou psiquiátrico, custeado pela empresa, pelo período mínimo de 6 (seis) meses, prorrogável conforme laudo médico.

V - adoção de regime de trabalho remoto, horário flexível ou outra modalidade que atenda às recomendações médicas de acompanhamento ou terapia, de modo a proteger a saúde e o bem-estar da vítima.

Art. 8º O Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência Misóginos no Trabalho, instituído no âmbito do Ministério do Trabalho, destina-se a registrar, com caráter público, as empresas responsabilizadas, administrativa ou judicialmente, em decisão transitada em julgado, pela prática de assédio moral, assédio sexual ou violência misóginos, cometida por seu preposto, em suas dependências, ou em razão de relação empregatícia que integra.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA DANDARA TONANTZIN
(PT/MG)

Art. 9º O Cadastro de que trata o art. 8º conterà as seguintes informações:

I – Razão social, Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e endereço da empresa;

II – Natureza da infração e classificação da conduta (assédio moral, assédio sexual ou violência misóginos);

III – Sanções administrativas ou judiciais aplicadas;

IV – Medidas corretivas adotadas pela empresa, quando houver.

§ 1º As informações cadastradas serão de acesso público, facultando-se consulta por quaisquer interessados.

§ 2º A forma de inclusão, manutenção e exclusão de dados no Cadastro, bem como a periodicidade de atualização das informações, serão definidos em regulamentação expedida pela autoridade competente.

Art. 10 As empresas, órgãos e entidades incluídas no Cadastro Nacional de que trata o art. 8º estarão sujeitas às seguintes penalidades administrativas, sem prejuízo de outras penalidades previstas em lei:

I - perda de benefícios fiscais, o que abrange a suspensão ou o cancelamento de isenções, subsídios ou incentivos tributários concedidos por entes públicos.

II - restrição de acesso a crédito público, incluindo o impedimento de contratação de financiamentos ou linhas de crédito junto a instituições financeiras oficiais.

III - proibição de participação em licitações públicas ou processos de contratação com órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta, pelo período de 2 (dois) anos.

IV - aplicação de multa administrativa que pode variar conforme a gravidade do caso.

Parágrafo único. A aplicação das sanções previstas neste artigo não exclui a responsabilidade penal ou civil dos infratores, tampouco a obrigação de indenizar a vítima pelos danos morais e materiais sofridos.

Art. 11. O Certificado de Empresa Amiga da Mulher, instituído em âmbito nacional, será concedido pelo governo federal às empresas, órgãos e entidades que atenderem aos critérios de promoção e adoção de políticas efetivas de igualdade de gênero e de combate ao assédio e a violência misóginos no local de trabalho, conforme estabelecido nesta Lei.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA DANDARA TONANTZIN
(PT/MG)

Parágrafo único. Para o fim de obter a certificação prevista no caput deste artigo, as empresas, órgãos e entidades ali referidos devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes:

I – estipular metas e promover ações com o objetivo de eliminar todas as formas de discriminação, práticas e condutas intimidativas, hostis, degradantes, humilhantes ou ofensivas, de natureza verbal, física ou sexual, praticadas contra as trabalhadoras no ambiente de trabalho ou em razão dele;

II – reservar percentual mínimo de 2% do quadro de pessoal à contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, garantido o anonimato dessa condição;

IV - promover e implementar a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis administrativos da empresa, órgão ou entidade, observada a reserva de 30% das vagas para mulheres autodeclaradas negras, pardas, indígenas ou com deficiência.

V – promover e fomentar políticas internas na empresa de capacitação e acesso ao desenvolvimento profissional e educacional das trabalhadoras e estagiárias.

Art. 12 A concessão do Certificado de Empresa Amiga da Mulher será realizada por comissão certificadora, nomeada nos termos de regulamento e que terá a atribuição de aferir a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa com as diretrizes estabelecidas no art. 11º desta Lei.

Art. 13. Esta Lei será regulamentada no prazo de até 90 (noventa) dias, contados da data de sua publicação, definindo-se procedimentos complementares para a sua efetiva implementação.

Art. 14. As disposições desta Lei serão interpretadas de forma mais favorável à trabalhadora, aplicando-se o princípio da proteção e garantindo-se a prevalência dos direitos humanos no ambiente laboral.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões, em 24 de fevereiro de 2024.

Deputada DANDARA





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA DANDARA TONANTZIN
(PT/MG)

PT/MG

JUSTIFICATIVA

A presente proposta de lei tem como objetivo fundamental criar o Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência Misóginos no Trabalho. Essa iniciativa surge da necessidade urgente de criar um arcabouço legal, bem como dispositivos que atuem como medidas protetivas às vítimas de assédio e violência, reconhecendo a gravidade dessas situações e promovendo um ambiente laboral seguro e respeitoso.

O projeto visa assegurar a aplicação de Protocolo de Acolhimento Humanizado, bem como adoção de políticas internas que incentivem um ambiente de trabalho saudável, equitativo e respeitoso, de modo a prevenir situações de assédio ou violência misóginos, devendo manter registros das ações e treinamentos realizados para fins de fiscalização pelos órgãos competentes.

Além disso, o projeto prevê a instituição de Certificado de Empresa Amiga da Mulher, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal às empresas, órgãos e entidades que atenderem aos critérios de promoção e adoção de políticas efetivas de igualdade de gênero e de combate ao assédio e a violência misóginos no local de trabalho.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho têm se tornado questões cada vez mais alarmantes no Brasil, refletindo a necessidade urgente de uma resposta legislativa eficaz. De 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e sexual, com um aumento significativo no número de processos relacionados ao assédio sexual, que cresceu 44,8% no período.

Em 2023, o Ministério Público do Trabalho registrou 8.458 denúncias de assédio moral e sexual, número que representa quase a totalidade das denúncias do ano anterior, evidenciando um crescimento vertiginoso desses casos.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual.

As mulheres são as principais vítimas dessas práticas, enfrentando impactos psicológicos devastadores, como aumento do estresse, ansiedade, síndrome de *Burnout* e depressão.

Esses danos comprometem a saúde física e mental das trabalhadoras, além de afetar a produtividade e o ambiente organizacional como um todo.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA DANDARA TONANTZIN
(PT/MG)**

Embora o assédio sexual seja crime há mais de 20 anos e as empresas sejam obrigadas a ter canais de combate e prevenção ao assédio, a realidade ainda é preocupante. Muitas vítimas hesitam em denunciar devido ao medo de retaliações, como perda do emprego, exposição e perseguição no ambiente de trabalho, ou até mesmo risco à integridade física. Além disso, a dependência financeira e a condição de chefes de família tornam as mulheres vulneráveis a situações de abuso, assemelhando-se a casos de violência doméstica.

A criação do Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência Misóginos no Trabalho visa proporcionar maior transparência e responsabilização das empresas que praticam ou permitem tais condutas. Este cadastro funcionará como um instrumento de controle social, permitindo que a sociedade tenha acesso às informações sobre as empresas que não cumprem as normas de proteção às mulheres no ambiente de trabalho.

Além disso, a implementação de um Protocolo de Acolhimento Humanizado e a adoção de políticas internas que promovam um ambiente de trabalho saudável, equitativo e respeitoso são medidas essenciais para prevenir situações de assédio ou violência misóginos. A exigência de registros das ações e treinamentos realizados permitirá a fiscalização eficaz pelos órgãos competentes, garantindo a efetividade das políticas implementadas.

A instituição do Certificado de Empresa Amiga da Mulher, a ser concedido pelo governo federal, incentivará as empresas a adotarem práticas que promovam a igualdade de gênero e o combate ao assédio e à violência misóginos. Este reconhecimento servirá como estímulo para que mais empresas se comprometam com a criação de ambientes de trabalho seguros e respeitosos para as mulheres.

A aprovação deste projeto de lei é, portanto, uma medida necessária e urgente para enfrentar o assédio e a violência misóginos no ambiente de trabalho, promovendo a igualdade de gênero e a dignidade das mulheres em todas as esferas laborais.

Sala das sessões, em 24 de fevereiro de 2024.

**Deputada DANDARA
PT/MG**

