



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 788, DE 2025

(Do Sr. Pedro Aihara)

Altera a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, para aperfeiçoar as medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, ao assédio moral e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO;
DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL
Art. 137, caput - RICD



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete Dep. Federal PEDRO AIHARA - MG

Apresentação: 07/03/2025 17:22:55.733 - Mes:

DI 2700/2025

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(do Sr. PEDRO AIHARA)

Altera a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, para aperfeiçoar as medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, ao assédio moral e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esse projeto de lei altera a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, para aperfeiçoar as medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, ao assédio moral e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Art. 2º O art. 23 da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual, **ao assédio moral** e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete Dep. Federal PEDRO AIHARA - MG

Apresentação: 07/03/2025 17:22:55.733 - Mes:

DI 2700/2025

- I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual, **do assédio moral** e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual, **assédio moral** e violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual, **ao assédio moral** e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa;
- IV – realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações;
- V – criação de canais de denúncia sigilosos, acessíveis e gratuitos, em formato presencial, online e telefônico, para recebimento de queixas relacionadas a assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência;
- VI – garantia de vedação de retaliação à vítima, coibindo demissões, transferências ou alterações contratuais sem consentimento durante o processo investigativo;
- VII – divulgação, em local visível e digital, dos direitos previstos nesta Lei e dos mecanismos de denúncia disponíveis.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete Dep. Federal PEDRO AIHARA - MG

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III, IV, V, VI e VII do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

§ 3º A denúncia de assédio sexual, moral ou demais formas de violência deverá ser apurada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, sob pena de responsabilidade do empregador.

§ 4º Configura infração administrativa:

I – o descumprimento das obrigações previstas neste artigo;

II – a omissão ou negligência na apuração de denúncias;

III – a retaliação contra a vítima ou testemunhas.

§ 5º Sem prejuízo das sanções penais cabíveis, a infração sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I – multa administrativa:

a) de R\$ 50.000,00(cinquenta mil reais) a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), conforme a gravidade e o porte da empresa;

b) dobrada em caso de reincidência.

II – proibição de contratar com o poder público por até 5 (cinco) anos;

III – responsabilização civil por danos morais e materiais à vítima.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete Dep. Federal PEDRO AIHARA - MG

Apresentação: 07/03/2025 17:22:55.733 - Mes:

DI 2700/2025

§ 6º O prazo prescricional para ações relativas a assédio sexual ou moral passa a ser de 5 (cinco) anos, contados a partir do término do contrato de trabalho ou do último ato ofensivo.

Art. 23-A. Ficam criadas Ouvidorias Externas de Combate ao Assédio (OECA), vinculadas ao Ministério do Trabalho, com competência para:

- I – receber, apurar e encaminhar denúncias ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e à Polícia Federal;**
- II – fiscalizar o cumprimento das medidas previstas neste Capítulo;**
- III – publicar relatórios anuais com dados estatísticos sobre os casos apresentados para as OECAs.”**

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

J U S T I F I C A Ç Ã O

O Projeto de Lei ora apresentado tem por objetivo aperfeiçoar a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que dispõe sobre medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, ao assédio moral e outras formas de violência no âmbito do trabalho. A proposta surge diante da persistência de graves violações a direitos humanos no ambiente laboral, corroboradas por dados técnicos e pela necessidade de alinhar a legislação brasileira às melhores práticas internacionais.

Dados do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (2023) revelam que 37% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual no trabalho, mas apenas 26% formalizaram denúncias, evidenciando a subnotificação estrutural causada





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete Dep. Federal PEDRO AIHARA - MG

Apresentação: 07/03/2025 17:22:55.733 - Mes:

DI 2700/2025

por medo de retaliação, falta de canais seguros e desconfiança na efetividade das medidas vigentes. Paralelamente, pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) indica que 45% dos trabalhadores presenciaram ou foram vítimas de assédio moral, prática que degrada a saúde mental e reduz a produtividade, gerando prejuízos anuais estimados em R\$ 52 bilhões ao PIB, conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A legislação atual, embora meritória, apresenta lacunas críticas: a ausência de mecanismos ágeis para apuração de denúncias, a falta de penalidades proporcionais a infrações graves e a insuficiente proteção às vítimas. Essas fragilidades comprometem a efetividade da política pública, perpetuando ciclos de violência e desigualdade.

Este projeto de lei propõe avanços estruturais. Primeiramente, estabelece obrigações claras para empregadores, como a criação de canais sigilosos de denúncia (presencial, online e telefônico), a realização de capacitações anuais sobre assédio e diversidade, e a vedação expressa a retaliações, sob pena de multa administrativa de até R\$ 500 mil e proibição de contratar com o poder público. A celeridade na apuração de denúncias (prazo máximo de 30 dias) e a ampliação do prazo prescricional para 5 anos garantem segurança jurídica às vítimas, alinhando-se à Convenção 190 da OIT, ratificada pelo Brasil.

A criação das Ouvidorias Externas de Combate ao Assédio (OECA), vinculadas ao Ministério do Trabalho, reforça a fiscalização independente, com publicação de relatórios anuais que subsidiarão políticas públicas. Ademais, a inclusão de regras de conduta nas normas internas das empresas e a obrigatoriedade de divulgação ampla dos direitos trabalhistas combatem a cultura de silêncio e impunidade.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete Dep. Federal PEDRO AIHARA - MG

Apresentação: 07/03/2025 17:22:55.733 - Mes:

DI 2700/2025

A proposta também responde à desigualdade de sexo: 68% das vítimas de assédio sexual são mulheres (IBGE/PNAD, 2022), e a garantia de isenção de retaliação durante investigações reverte um cenário em que 52% das denunciantes sofrem represálias (OIT, 2023). A penalização rigorosa a empresas negligentes, com multas progressivas e responsabilização civil, segue modelos bem-sucedidos da União Europeia, como a Diretiva 2019/1937, que reduziu em 30% as infrações trabalhistas.

Por fim, o aperfeiçoamento da Lei nº 14.457/2022 reforça o compromisso do Brasil com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5 e 8) e com a Constituição Federal, em especial os arts. 5º (dignidade humana) e 7º (proteção ao trabalhador). A medida não apenas combate violações, mas promove ambientes laborais inclusivos, estimulando a participação feminina no mercado formal e a geração de renda, com impacto direto na economia e na equidade social.

Diante do exposto, solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação desta matéria, que reúne técnica legislativa, respaldo empírico e aderência aos compromissos internacionais do Brasil.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado PEDRO AIHARA



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

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

LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14457-21-setembro-2022793235-norma-pl.html
DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940	https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decrei/1940-1949/decreto-lei-2848-7dezembro-1940-412868-norma-pe.html

FIM DO DOCUMENTO