

## COMISSÃO DE TRABALHO

### PROJETO DE LEI Nº 1.111, DE 2022

“Acrescenta o Art. 377-A, Art. 377-B, Art. 377-C ao Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 para determinar a criação da Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT) em médias e grandes empresas para promover a segurança, a igualdade e o combate à discriminação às mulheres.”

**Autora:** Deputada MARIA DO ROSÁRIO

**Relatora:** Deputada ERIKA KOKAY

#### I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 1.111, de 2022, tem por escopo instituir a Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT) no âmbito das médias e grandes empresas, com o objetivo de prevenir e combater o assédio, a discriminação e a violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

A proposta visa assegurar que as trabalhadoras contem com um espaço institucionalizado de acolhimento, escuta e encaminhamento de denúncias, bem como com iniciativas voltadas à promoção da igualdade de gênero nas relações laborais.

A medida se alinha aos compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Interamericana de Belém do Pará e às diretrizes constitucionais da dignidade da pessoa humana, da cidadania e da valorização do trabalho, reforçando o papel do Estado na promoção de ambientes laborais seguros e igualitários para todas as mulheres.



\* C D 2 5 2 1 3 2 1 8 0 1 0 0 \*

O projeto foi submetido à Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, à Comissão de Trabalho, à Comissão de Administração e Serviço Público e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

A Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher emitiu parecer pela aprovação do projeto em reunião ocorrida em 27/11/2024.

Fui designada para relatar a matéria perante a Comissão de Trabalho em 12/12/2024. O prazo para apresentação de emendas terminou no dia 20/12/2024, sem novas contribuições.

É o relatório.

## II - VOTO DA RELATORA

A Constituição Federal assegura, em seu artigo 7º, inciso XXX, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

No plano internacional, o Brasil é signatário de importantes instrumentos voltados à promoção da igualdade de gênero. Dentre eles, destaca-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) – adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979 e ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 89.460, de 3 de março de 1984 – que impõe aos Estados Partes o dever de adotar todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra a mulher em todas as suas manifestações, inclusive no contexto das relações de trabalho.

Também merece destaque a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, que consagra em seu art. 3º o direito de toda mulher a uma vida livre de violência, tanto no âmbito público quanto no privado.

Tais compromissos vinculam o Estado brasileiro a adotar medidas eficazes para combater a violência de gênero em todas as suas formas. No entanto, dados recentes evidenciam a persistência de desafios



\* CD252132180100\*

significativos relacionados ao assédio, à discriminação e à violência contra as mulheres no ambiente de trabalho.

Entre 2020 e 2023, a Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual, indicando a magnitude do problema<sup>1</sup>. Além disso, uma pesquisa realizada pela KPMG<sup>2</sup> revelou que 81,47% dos participantes relataram ter sofrido algum tipo de assédio no ambiente de trabalho, com destaque para o assédio moral ou psicológico (41,68%) e o assédio sexual (26,02%).

A desigualdade salarial também permanece evidente. Conforme o 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego<sup>3</sup>, as mulheres recebem, em média, 20,9% a menos que os homens nos estabelecimentos com 100 ou mais empregados. Essa disparidade é ainda mais acentuada para mulheres negras, que recebem, em média, R\$ 2.864,39, enquanto os homens negros recebem R\$ 3.647,97.

Diante desse cenário, a criação da Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT) nas médias e grandes empresas surge como uma medida essencial para enfrentar essas questões. A CIMT terá como objetivo prevenir e combater o assédio, a discriminação e a violência contra a mulher no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente laboral mais seguro e igualitário.

Portanto, considerando os dados apresentados e a necessidade de ações concretas para a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, manifestamos nosso voto favorável à aprovação do Projeto de Lei que institui a Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT).

Entendemos, no entanto, que alguns ajustes são necessários para fins de aperfeiçoamento técnico-legislativo e de coerência normativa com o ordenamento jurídico vigente, especialmente com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei Complementar nº 95, de 1998.

<sup>1</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. Brasília: CNJ, 13 mar. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em: 8 abr. 2025.

<sup>2</sup> KPMG. Mapa do assédio no Brasil: relatório nacional da Pesquisa Nacional sobre Assédio no Ambiente de Trabalho. São Paulo: KPMG, abr. 2023. Disponível em: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2023/4/Pesquisa-Mapa-do-Assedio-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2025.

<sup>3</sup> BRASIL. Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República. RASEAM 2025: relatório destaca dados sobre trabalho, educação e direitos das mulheres. Brasília: SECOM, 8 mar. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/03/raseam-2025-relatorio-destaca-dados-sobre-trabalho-educacao-e-direitos-das-mulheres>. Acesso em: 8 abr. 2025.



Inicialmente, o artigo inicial do projeto em análise apresenta-se excessivamente longo e com linguagem não compatível com a estrutura exigida pelo art. 7º da LC nº 95, de 1998, que determina que o primeiro artigo da norma deve enunciar, de forma clara e precisa, o seu objeto. Por esse motivo, optamos por redigir o art. 1º com clareza e concisão, delimitando o escopo da lei e a quem se aplica, com redação direta e técnica.

Além disso, o texto original adota expressões como “médias e grandes empresas” sem o estabelecimento de um critério normativo claro para caracterizá-las, o que pode gerar insegurança jurídica. Por isso, inserimos um parágrafo único ao art. 1º do substitutivo, prevendo que a caracterização do porte das empresas será definida em regulamentação a ser expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, solução usual em dispositivos legais que dependem de complementação infralegal.

Com relação ao conteúdo inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), optamos por reorganizá-lo, expandindo os artigos propostos no projeto original. As atribuições da CIMT foram sistematizadas no art. 377-B, e os deveres da empresa passaram a constar do art. 377-C. Além disso, elaboramos o art. 377-D, inspirado no art. 165 da CLT (que trata da CIPA), para garantir estabilidade no emprego às representantes eleitas pelas empregadas na CIMT, assegurando o direito à proteção contra despedida arbitrária e o correspondente ônus da prova em caso de dispensa.

Tais medidas visam conferir efetividade normativa e compatibilidade técnica ao texto legislativo, além de garantir que a CIMT não seja apenas um órgão simbólico, mas um verdadeiro instrumento de transformação das relações de gênero no ambiente de trabalho.

**Ante o exposto, manifestamos nosso voto favorável à aprovação do Projeto de Lei 1.111, de 2022, na forma do substitutivo anexo.**

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2025.



\* C D 2 2 5 2 1 3 2 1 8 0 1 0 0 \*

Deputada ERIKA KOKAY  
Relatora

2025-2923

Apresentação: 14/08/2025 14:05:48.200 - CTRAB  
PRL 1 CTRAB => PL 1111/2022  
PRL n.1



\* C D 2 2 5 2 1 3 3 2 1 8 0 1 0 0 \*



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD252132180100>  
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Erika Kokay

## COMISSÃO DE TRABALHO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.111, DE 2022

“Institui a Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT) no âmbito das médias e grandes empresas, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências.”

Art. 1º Esta Lei institui a Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT), no âmbito das médias e grandes empresas, com o objetivo de prevenir e combater o assédio, a discriminação e a violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A definição de médias e grandes empresas será estabelecida em regulamento a ser expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

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. 377-A. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT), com o objetivo de prevenir e combater o assédio e a discriminação contra as mulheres no ambiente de trabalho, nos estabelecimentos das médias e grandes empresas, conforme regulamentação a ser expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º A CIMT será composta por representantes da empresa e das empregadas, em número igual, de acordo com os critérios estabelecidos em regulamentação.

§ 2º As representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designadas.

§ 3º As representantes das empregadas, titulares e suplentes, serão eleitas em escrutínio secreto, do qual participarão exclusivamente as empregadas interessadas, independentemente de filiação sindical.

§ 4º O mandato das representantes eleitas terá duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.



§ 5º Não se aplicará o disposto no parágrafo anterior à suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIMT.

§ 6º O empregador designará, anualmente, dentre suas representantes, a Presidente da CIMT, e as empregadas elegerão, dentre elas, a Vice-Presidente.

Art. 377-B. Compete à CIMT, para o cumprimento de seus objetivos:

I – desenvolver programas de apoio à mulher vítima de violência no ambiente de trabalho;

II – receber, orientar e amparar trabalhadoras vítimas de assédio sexual ou moral, violência física ou psicológica;

III – oferecer orientação e encaminhamento para assistência jurídica e psicológica;

IV – verificar condições e ambientes de trabalho para identificar práticas discriminatórias;

V – investigar denúncias, emitir pareceres e encaminhá-los às instâncias internas, sindicais ou autoridades competentes, assegurando o sigilo da denunciante;

VI – propor programas de comunicação e linguagem inclusiva e não sexista;

VII – propor códigos de conduta de respeito às mulheres no ambiente laboral;

VIII – promover anualmente a Semana Interna de Conscientização de Respeito à Trabalhadora;

IX – elaborar plano de trabalho preventivo contra assédio e discriminação;

X – participar da elaboração e execução de programas voltados à valorização das trabalhadoras;

XI – manter registro dos casos acompanhados e reportar anualmente ao Ministério Público do Trabalho, à Delegacia da Mulher e às Superintendências Regionais do Trabalho;

XII – sugerir outras medidas para melhoria das relações de gênero na empresa.

Art. 377-C. Incumbe à empresa:

I – garantir às representantes da CIMT os meios necessários ao desempenho de suas funções, inclusive tempo suficiente para a execução do plano de trabalho;

II – permitir a participação das empregadas nas atividades da CIMT;

III – fornecer informações relevantes para o exercício das atribuições da Comissão, sempre que requisitadas.

Art. 377-D. As titulares da representação das empregadas na CIMT não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.



CD252132180100\*

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá à empresa, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenada a reintegrar a empregada.” (NR)

Art. 3º O Poder Público promoverá políticas públicas de fomento à instituição de Comissão Interna da Mulher Trabalhadora (CIMT) nas microempresas e empresas de pequeno porte, respeitada a sua capacidade econômica e organizacional.

Art. 4º É vedada a contratação, pelo Poder Público, de empresas que, estando obrigadas nos termos desta Lei, deixarem de instituir ou de assegurar o pleno funcionamento da CIMT.

Art. 5º O descumprimento do disposto nos arts. 377-A a 377-D da Consolidação das Leis do Trabalho sujeitará a empresa infratora à multa administrativa correspondente a 1% (um por cento) de seu faturamento bruto anual, sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação trabalhista e administrativa.

Parágrafo único. Os critérios para fiscalização e aplicação da penalidade prevista no caput serão definidos em regulamento do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias de sua publicação oficial.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2025.

Deputada ERIKA KOKAY  
Relatora

2025-2923

