



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2025 (das Sra. Fernanda Melchionna e Sâmia Bomfim)

Institui o Programa “Antes que Aconteça”, que estabelece o dever de criação de políticas de prevenção e combate à violência doméstica e familiar para médias e grandes empresas, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Fica instituído o Programa “Antes que Aconteça” - Programa Corporativo de Prevenção e Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar, com o objetivo de promover a conscientização, acolhimento e apoio a trabalhadoras em situação de violência doméstica e familiar, bem como mitigar os efeitos da violência doméstica no ambiente de trabalho e prevenir a sua ocorrência por meio de políticas internas em empresa de médio e grande porte.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

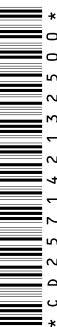
I - violência doméstica e familiar: aquela definida na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), compreendendo qualquer ação ou omissão baseada em gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual, psicológico, patrimonial ou moral, ocorrida no âmbito da unidade doméstica, da família ou em qualquer relação íntima de afeto, independentemente de coabitação, que produzam reflexos sobre a integridade, a saúde e o desempenho laboral da vítima.

II - empresa de médio ou grande porte: aquela assim definida nos termos do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, ou, quando se tratar de empresa pública ou sociedade de economia mista, aquelas com número igual ou superior a 100 (cem) empregados;

Art. 3º As empresas de médio e grande porte, públicas ou privadas, ficam obrigadas a instituir, no prazo de até 12 (doze) meses a contar do início da vigência da presente Lei, o Programa “Antes que Aconteça”, composto, no mínimo, pelas seguintes medidas:

I - política interna escrita, de divulgação ampla e permanente, contendo princípios, diretrizes, mecanismos de sigilo e responsabilidades sobre o acolhimento e acompanhamento de trabalhadoras vítimas de violência doméstica e familiar;

II - ações periódicas de capacitação para todos os empregados e gestores da empresa, como rodas de conversa, palestras educativas, treinamentos e oficinas;





CÂMARA DOS DEPUTADOS

III - ações educativas e comunicacionais contínuas, com ênfase na prevenção e mudança cultural, incluindo, entre outros, afixação de cartazes, envio de mensagens eletrônicas e produção de vídeos institucionais com mensagem de combate à violência doméstica e familiar;

IV - comitê interno, destinado a planejar, acompanhar e avaliar as ações previstas no Programa;

V - protocolos de prevenção e acolhimento para trabalhadoras que relatam situação de violência doméstica e familiar, que contemplem, pelo menos, fluxos de triagem, encaminhamento, referenciamento de casos e plano de proteção individual;

VI - meios oficiais para recebimento de relatos de violência, com garantia de confidencialidade e proteção contra retaliações;

VII - medidas concretas de apoio e adaptação do ambiente de trabalho visando a proteção física, emocional e econômica da vítima;

Art. 4º As microempresas e empresas de pequeno porte poderão adotar o Programa “Antes que Aconteça” de forma simplificada e voluntária, com acesso a modelos e materiais padronizados disponibilizados pelo Poder Executivo.

Art. 5º A composição e o funcionamento do Comitê de Prevenção à Violência Doméstica e Familiar (CPVD) de que trata o inciso IV do art. 3º desta Lei deverão observar, minimamente, as seguintes regras:

I - composição de, no mínimo, 5 (cinco) membros, com representação paritária entre a empresa e os empregados, sendo composto em sua maioria por mulheres;

II - mandato de, no máximo, 2 (dois) anos, sendo permitida apenas uma recondução;

III - reuniões ordinárias trimestrais para planejamento das ações do Programa e extraordinárias sempre que necessário;

IV - elaboração anual de plano de ação e relatório de atividades;

§ 1º O CPVD atuará em articulação com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), conforme alterações previstas na Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, sem prejuízo de suas competências específicas.

§ 2º O relatório de atividades do CPVD deverá preservar o sigilo das informações pessoais e conter dados agregados sobre número de ações, capacitações e campanhas realizadas.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 6º As empresas participantes do Programa “Antes que Aconteça” deverão garantir às trabalhadoras vítimas de violência doméstica e familiar:

I - licença remunerada especial de até 10 (dez) dias por ano, consecutivos ou não, sem prejuízo de sua remuneração ou contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais;

II - flexibilização temporária da jornada e do local de trabalho, inclusive com possibilidade de teletrabalho, conforme a necessidade;

III - proteção contra dispensa arbitrária pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses a contar da comunicação formal da situação, exceto por justa causa não relacionada à situação de violência doméstica e familiar e suas consequências;

IV - garantia de sigilo absoluto sobre as informações compartilhadas pela vítima e as medidas adotadas pela empresa;

V - encaminhamento seguro a serviços públicos de proteção, assistência social e saúde.

§ 1º A aplicação das garantias previstas nos incisos deste artigo fica condicionada à apresentação, pela trabalhadora, de pedido de medida protetiva, independentemente de decisão judicial concedendo-a ou de representação criminal.

§ 2º A empresa poderá, a seu critério, conceder as garantias previstas neste artigo mesmo na ausência da apresentação do pedido de medida protetiva pela trabalhadora.

Art. 7º Sempre que o empregador tiver conhecimento de que situação de violência doméstica pode apresentar riscos à integridade física de trabalhadoras no ambiente de trabalho deverá adotar medidas de precaução razoáveis, tais como:

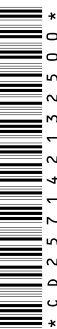
I - restrição de acessos de agressores identificados às dependências da empresa;

II - reforço de medidas de vigilância e segurança interna;

III - comunicação preventiva às autoridades competentes, quando necessário;

§ 1º Caso haja risco ou dano efetivo à integridade física ou psicológica de crianças ou adolescentes em razão da situação de violência doméstica, o empregador deverá obrigatoriamente comunicar o Conselho Tutelar, sem prejuízo de outras providências legais, nos termos do art. 13 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

§ 2º Caso a trabalhadora vítima de violência doméstica seja pessoa idosa, o empregador deverá notificar obrigatoriamente às autoridades competentes, incluindo a autoridade policial, nos termos do art. 6º da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto da Pessoa Idosa).





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Art. 8º Compete ao Poder Executivo, dentro de suas atribuições, monitorar e fiscalizar o cumprimento desta Lei, podendo requisitar informações, realizar auditorias e aplicar penalidades administrativas.

Art. 9º Às empresas que comprovem o cumprimento integral do Programa “Antes que Aconteça” será conferido o selo “Empresa Amiga da Mulher”, nos termos Lei nº 14.682 de 20 de setembro de 2023, desde que satisfeitos os demais requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Art. 10 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 do Programa “Antes que Aconteça”.

Art. 11 O Poder Executivo poderá regulamentar esta Lei para garantir sua efetividade, prevendo práticas uniformes para as empresas, expedindo guias orientadores para elaboração de protocolos e políticas e modelos de relatórios e campanhas internas.

Art. 12 Esta lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias de sua publicação oficial.

JUSTIFICATIVA

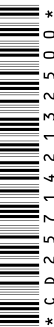
Vivemos, inegavelmente, no Brasil, em uma sociedade ainda marcada por estruturas machistas e desiguais.

Os índices alarmantes de violência doméstica e familiar, com milhares de casos de feminicídio e agressões registradas anualmente no Brasil, exigem uma resposta clara, permanente e multissetorial.

A construção de uma cultura de prevenção e enfrentamento à violência doméstica e familiar não pode restringir-se ao espaço privado dos lares. É dever de toda a sociedade assumir papel ativo na transformação desse cenário, disseminando informação, acolhendo vítimas e promovendo ambientes de trabalho seguros e solidários.

A presente proposição busca preencher uma lacuna normativa na política nacional de enfrentamento à violência doméstica e familiar, ao reconhecer os efeitos diretos e indiretos que tais situações produzem sobre a vida profissional, a saúde e o desempenho das trabalhadoras.

No Brasil, a Lei nº 14.188/2021 (Programa Sinal Vermelho) e a Lei nº 14.457/2022 (Emprega + Mulheres) representam avanços na articulação entre poder público e setor privado. Contudo, ainda não existe marco legal que determine às empresas a adoção de programas estruturados de conscientização, acolhimento e apoio às vítimas de violência doméstica, de forma similar à já consolidada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).





CÂMARA DOS DEPUTADOS

O projeto, portanto, estabelece obrigações e diretrizes claras para médias e grandes empresas, de modo a incentivar a criação de uma cultura corporativa de prevenção da violência doméstica, com políticas internas, comitês de acompanhamento, treinamentos periódicos e protocolos de acolhimento às vítimas.

As medidas propostas encontram fundamento e harmonia tanto com a legislação de outros países sobre o tema¹, quanto com as determinações da Convenção nº 190 e da Resolução nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhecem os impactos da violência doméstica sobre o mundo do trabalho e orientam os Estados a adotarem políticas específicas de mitigação.

Em especial, a referida Recomendação nº 206 da OIT estabelece que as medidas adequadas para mitigar os efeitos da violência doméstica no trabalho devem incluir, entre outras:

- a) licença para as vítimas de violência doméstica;*
- b) acordos de trabalho flexíveis e proteção para as vítimas de violência doméstica;*
- c) proteção temporária contra o despedimento para as vítimas de violência doméstica, conforme o caso, excepto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências;*
- d) a inclusão da violência doméstica nas avaliações dos riscos no local de trabalho;*
- e) um sistema de referência às medidas públicas para a mitigação da violência doméstica, caso existirem; e*
- (f) a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica².*

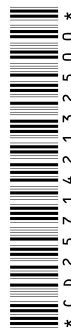
Todas essas medidas foram incorporadas no presente projeto, adequadas à realidade jurídica e institucional brasileira.

Ao propor que médias e grandes empresas instituíam políticas internas, comitês, treinamentos e medidas laborais específicas, o Projeto busca criar ambientes corporativos seguros, inclusivos e solidários, capazes de identificar precocemente situações de risco, apoiar vítimas e contribuir para a erradicação da violência doméstica.

1 São exemplos a Austrália e o Canadá:

- Austrália: Licença remunerada para vítimas de violência doméstica. Family and domestic violence leave. Disponível em: <https://www.fairwork.gov.au/leave/family-and-domestic-violence-leave>
- Canadá: Política robusta a ser observada por empresas para prevenção e combate à violência doméstica. Preventing and Responding to Family Violence in the Workplace: Chain of Command/Manager's Guide. Disponível em: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/conflict-misconduct/new-workplace-harassment-and-violence-prevention-regulations-for-defence-team-public-servants-bill-c65/family-violence-supervisors-guide.html>

2 Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/CONVENCAO-190-e-Recomendacao-206-da-OIT.pdf





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Trata-se, portanto, de medida que conjuga responsabilidade social empresarial, igualdade de gênero e saúde ocupacional, sem impor ônus desproporcionais às empresas, e que oferece segurança jurídica e padronização de procedimentos a todos os envolvidos.

A aprovação desta Lei representará passo decisivo na integração entre políticas públicas de enfrentamento à violência doméstica e políticas de trabalho e renda, reforçando o papel das empresas como agentes de transformação social.

Sala das Sessões, 15 de dezembro de 2025.

FERNANDA MELCHIONNA
Deputada Federal - PSOL/RS

SÂMIA BOMFIM
Deputada Federal - PSOL/SP





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Infoleg - Autenticador

Projeto de Lei

Deputado(s)

- 1 Dep. Fernanda Melchionna (PSOL/RS) - Fdr PSOL-REDE
- 2 Dep. Sâmia Bomfim (PSOL/SP)

Apresentação: 15/12/2025 16:08:59.437 - Mesa

PL n.6416/2025



Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD257142132500>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fernanda Melchionna e outros