

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2026.
(Do Sr. Rubens Pereira Júnior)

Dispõe sobre a prevenção e o combate à violência e às práticas discriminatórias de gênero no âmbito de órgãos públicos e empresas privadas com mais de cinquenta empregados e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Ficam instituídos os princípios, obrigações e instrumentos destinados à prevenção, transparência, responsabilização e integridade de gênero, mediante a adoção de planos e políticas de prevenção e combate à violência e de integridade de gênero, nos termos desta Lei.

Parágrafo único. Esta Lei se aplica:

- I - aos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- II - às empresas privadas que possuam, em qualquer momento, cinquenta ou mais empregados;
- III - às pessoas jurídicas tomadoras de serviços que contratem ou subcontratem e com empresas sujeitas a esta Lei;
- IV - às organizações da sociedade civil que celebrem convênios, contratos de repasse ou similares com qualquer ente público.
- V – aos Estados, municípios e o Distrito Federal, quando formalmente aderirem aos ditames desta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se as seguintes definições:

- I - Plano de Prevenção e Combate à Violência de Gênero: conjunto de medidas organizacionais, procedimentais e educativas destinadas à prevenção,



identificação, atendimento, apuração e reparação de práticas de violência e discriminação de gênero no âmbito interno da entidade;

II - Política de Integridade de Gênero: conjunto de regras, controles e mecanismos de governança, transparência e prestação de contas voltados a assegurar compromisso institucional com a igualdade de gênero e com a prevenção de práticas de *genderwashing*;

III - Genderwashing: prática de apresentação pública, por meio de comunicação, documentação, certificações, relatórios ou atos formais, de conformidade com medidas de igualdade de gênero não implementadas de fato, ou de ocultação deliberada de fatos, com finalidade de obter vantagem reputacional, contratual ou econômica;

IV - Canal de denúncia independente ou acreditado: mecanismo externo de recebimento de comunicações sobre violências ou infrações de gênero, operado por entidade terceira acreditada nos termos desta Lei, que garanta confidencialidade, independência investigativa e proteção contra retaliação;

V - Auditoria externa acreditada: processo de verificação conduzido por entidade acreditada por organismo nacional de acreditação, com escopo técnico para avaliar conformidade de planos e políticas de gênero, inclusive quanto à veracidade de declarações e relatórios;

VI - Dados desagregados anonimizados: dados estatísticos resultantes de tratamento que impossibilite a identificação do titular, apresentados separados por sexo e gênero, faixa etária, local de ocorrência e desfecho das apurações, observadas as regras da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Art. 3º As entidades elencadas no parágrafo único do art. 1º desta Lei estão obrigadas a elaborar, implementar e manter atualizados:

I - Plano de Prevenção e Combate à Violência de Gênero;

II - Política de Integridade de Gênero.

Parágrafo único. O Plano e a Política referidos no caput deverão observar, no mínimo, o seguinte conteúdo:

I - mapeamento de riscos organizacionais e de contexto que possam dar ensejo a práticas de violência ou discriminação de gênero;

II - medidas preventivas, inclusive de formação e capacitação periódica de dirigentes, gestores e empregados;



III - fluxos de atendimento e encaminhamento de vítimas, com indicação clara de responsáveis e prazos;

IV - medidas de proteção imediata e provisória para preservação da integridade física, psicológica, patrimonial e laboral da vítima;

V - medidas reparatórias previstas, incluindo encaminhamentos à amplitude da responsabilização administrativa e civil;

VI - cronograma de implementação, responsáveis e indicadores de monitoramento;

VII - procedimentos de comunicação interna e externa, observadas as salvaguardas de confidencialidade previstas no art. 4º;

VIII - mecanismo de revisão e atualização, com prazo máximo bienal, salvo necessidade de atualização imediata motivada por incidente ou alteração normativa.

Art. 4º É obrigatória a disponibilização de canal de denúncia externo e independente, operado por entidade acreditada, observadas as seguintes condições:

I - garantia de confidencialidade, preservação da identidade do denunciante e da vítima, salvo quando revelar obrigação legal de comunicação a autoridade competente;

II - mecanismos expressos de proteção contra retaliação;

III - possibilidade de acesso prioritário a medidas protetivas emergenciais;

IV - obrigação de confirmação de recebimento e de adoção de resposta inicial, no prazo máximo de setenta e duas horas, contendo, quando aplicável, comunicação das medidas protetivas imediatas adotadas e indicação do fluxo de apuração;

V - garantia de acesso da vítima a suporte técnico, jurídico e psicossocial inicial, até que a entidade implemente medidas próprias de atendimento, conforme art. 7º.

Art. 5º Os procedimentos internos de apuração de denúncias objeto desta Lei observarão:

I - prazo máximo de noventa dias para conclusão de sindicância ou investigação interna, contados da data de formalização da denúncia, podendo ser prorrogado por igual período mediante fundamentação escrita e comunicação ao denunciante;



II – observação aos princípios do contraditório e da ampla defesa a todas as partes;

III - adoção de medidas cautelares imediatas sempre que comprovado risco à integridade física, psicológica ou à situação laboral da vítima, devendo tais medidas serem registradas e fundamentadas;

IV - participação obrigatória de auditoria externa acreditada quando da possibilidade de aplicação de sanção institucional que implique penalidade administrativa grave, suspensão de contratos ou multas previstas nesta Lei;

V - manutenção de registros probatórios da apuração pelo prazo mínimo de cinco anos, mantida a confidencialidade na forma desta Lei e da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Art. 6º As entidades elencadas no parágrafo único do art. 1º desta Lei deverão se submeter a auditoria externa acreditada bienalmente, com observância dos requisitos de independência, transparência e vedação de conflito de interesses, vedada a realização por auditor ou empresa de auditoria que exerça função de consultoria sobre a mesma matéria no período da auditoria.

§ 1º A acreditação das entidades auditoras será feita por organismo nacional de acreditação reconhecido, nos termos de regulamento conjunto a ser expedido pelos órgãos listados no art. 11.

§ 2º A auditoria deverá, ao término de seu escopo, emitir certificado de conformidade ou relatório circunstanciado, e publicar-se-á resumo público com dados desagregados anonimizados relativos a sexo e gênero, faixa etária, local de ocorrência e resultado das apurações, observadas as disposições da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 3º É vedada a contratação da mesma entidade auditora para mais de dois mandatos consecutivos de auditoria bienal, salvo justificativa técnica e autorização do organismo acreditador.

Art. 7º As entidades sujeitas a esta Lei deverão instituir medidas de apoio às vítimas, entre as quais, no mínimo:

I - encaminhamento e acesso imediato a apoio psicossocial e orientação jurídica inicial;



II - adoção de medidas para afastamento temporário do agressor do local de trabalho ou de convívio institucional, resguardados os direitos salariais do denunciante;

III - concessão de licenças remuneradas quando comprovada necessidade médica ou de segurança para a vítima;

IV - política expressa de proteção contra retaliação, com previsão de sanções específicas para práticas retaliatórias;

V - garantia de prioridade no acesso a mecanismos de reparação e reabilitação no âmbito institucional.

Art. 8º Consideram-se práticas constitutivas de genderwashing, para fins desta Lei, entre outras:

I - divulgação de certidões, relatórios ou declarações de conformidade com medidas de integração de gênero sem a efetiva implementação dessas medidas;

II - omissão ou falseamento de informações relativas a denúncias, apurações ou resultados de políticas de gênero;

III - adoção de medidas meramente cosméticas ou simbólicas destinadas a criar aparência de cumprimento, quando persistirem violações ou omissões sistemáticas.

§ 1º A prática de genderwashing sujeita o infrator às seguintes sanções administrativas, aplicáveis isolada ou cumulativamente, observados o devido processo legal e os princípios da proporcionalidade e razoabilidade:

I - advertência formal;

II - multa administrativa calculada entre 0,5% (meio por cento) e 2% (dois por cento) da receita bruta anual da pessoa jurídica, vedada a multa inferior a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) e superior a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), aplicável conforme gravidade, porte e reiteração da conduta;

III - suspensão, por prazo determinado, de benefícios, incentivos fiscais, tributários ou contratuais;

IV - impedimento temporário para contratação com a Administração Pública por prazo não inferior a seis meses e não superior a cinco anos;

V - obrigação de retratação pública, de correção de informações e de implementação de ações reparatórias e de remediação efetivas, com cronograma fiscalizável.



§ 2º Em caso de recidiva, as penalidades previstas no § 1º poderão ser agravadas, observada a proporcionalidade, com majoração da multa em até o dobro do valor inicialmente aplicável.

Art. 9º O acesso a contratos públicos, a incentivos fiscais, a benefícios ou a certificações emitidas por órgãos públicos poderá ser condicionado, total ou parcialmente, à apresentação de:

I - certificado de conformidade emitido por auditoria externa acreditada, nos termos desta Lei;

II - declaração anual de cumprimento do Plano de Prevenção e da Política de Integridade de Gênero, acompanhada de relatório de acompanhamento e dos documentos comprobatórios exigidos em regulamento.

Parágrafo único. Os órgãos públicos contratantes e concedentes terão poderes de verificação e fiscalização no curso da execução contratual, podendo, em caso de não conformidade comprovada, adotar medidas de suspensão, rescisão contratual e demais sanções administrativas cabíveis.

Art. 10 O regime sancionatório aplicável sob esta Lei observará:

I - gradação das multas, conforme art. 8º, observados os critérios de natureza e gravidade da infração, vantagem auferida, extensão do dano, capacidade econômica do infrator, cooperação ativa na apuração e medidas de remediação adotadas;

II - possibilidade de responsabilização civil por danos morais e materiais causados à vítima, sem prejuízo da instauração de procedimentos disciplinares, administrativos e penais cabíveis;

III - comunicação imediata às autoridades competentes, quando a investigação revelar indícios de crime;

IV - imposição das sanções após instauração de procedimento administrativo, assegurados o contraditório e ampla defesa, com decisão motivada em prazo razoável.

Art. 11 Fica instituída cooperação institucional entre os seguintes órgãos para fins de regulamentação, acreditação, fiscalização, padronização e promoção da implementação desta Lei:



- I - Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos;
- II - Ministério Público da União e Ministérios Públicos Estaduais;
- III - Ministério Público do Trabalho;
- IV - Ministério da Economia;
- V - Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia ou organismo equivalente de acreditação;
- VI - Conselhos profissionais e a Ordem dos Advogados do Brasil;
- VII - órgãos de controle externo e de fiscalização.

Parágrafo único. No prazo de cento e vinte dias contados da publicação desta Lei, os órgãos mencionados, por ato conjunto, expedirão modelos mínimos de Plano de Prevenção e Combate à Violência de Gênero e de Termo de Conformidade, bem como normas complementares para acreditação, critérios de auditoria e procedimentos de verificação.

Art. 12 Os órgãos e entidades públicas terão prazo de seis meses, contados da publicação desta Lei, para apresentar e implementar planos e políticas em conformidade com seus requisitos mínimos.

§1º Empresas com mais de quinhentos empregados terão prazo de doze meses para adaptar seus planos e políticas.

§2º Empresas com cinquenta e um a quinhentos empregados terão prazo de dezoito meses para adaptação.

§3º As micro e pequenas empresas que não atinjam o limiar de cinquenta empregados ficam incentivadas a adotar programas simplificados e poderão, a juízo do órgão competente, acessar programas de apoio técnico e financeiro à adaptação.

§4º No mesmo previsto no parágrafo único do art. 11, serão definidos os critérios de acreditação e procedimentos para a primeira rodada de auditorias.

Art. 13 Os relatórios públicos previstos nesta Lei deverão conter exclusivamente dados desagregados anonimizados, vedada a divulgação de dados sensíveis que possibilitem a identificação da vítima, salvo consentimento inequívoco e formal do titular.

Parágrafo único. Fica autorizada, como base legal excepcional e temporária, a realização de tratamento de dados pessoais sensíveis quando estritamente necessário para a adoção de medidas de proteção emergenciais e apuração de



infrações, desde que observadas salvaguardas técnicas e temporais, com acesso restrito e registro dos fundamentos legais, nos termos da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Art. 14 A acreditação das entidades auditoras será competência do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – INMETRO, ou de organismo nacional de acreditação por ele reconhecido, o qual estabelecerá requisitos técnicos mínimos de independência, capacitação, metodologia e vedação de conflito de interesses;

I - a entidade acreditadora deverá vedar a permanência de auditoria única por mais de dois mandatos consecutivos, devendo as auditorias previstas nesta Lei observar rotação de equipes técnicas;

II - os relatórios de auditoria deverão apresentar resumo público e manter documentação probatória à disposição dos órgãos de fiscalização e controle pelo prazo mínimo de cinco anos.

Art. 15 Quando as práticas objeto desta Lei apresentarem indícios de fraude documental, falsidade ideológica, ou outros crimes, deve-se comunicar imediatamente às autoridades competentes para instauração das medidas necessárias, sem prejuízo das sanções administrativas e civis previstas.

Art. 16 Compete aos órgãos e entes públicos, na esfera de suas atribuições, fiscalizar o cumprimento desta Lei, aplicar sanções administrativas e celebrar termos de ajuste de conduta.

§1º A imposição de sanções estará condicionada a procedimento administrativo que assegure ampla defesa e contraditório.

§2º O Ministério Público atuará como fiscal da lei sempre que o interesse público o exigir.

Art. 17 Poderão ser instituídos programas de incentivo à adoção voluntária antecipada dos planos e políticas previstos nesta Lei, incluídos incentivos financeiros, técnicos e de formação, nos termos de regulamento a ser expedido pelos órgãos competentes.



Art. 18 No prazo de cento e vinte dias, mediante ato conjunto dos órgãos previstos no art. 11, serão publicados:

- I - modelo mínimo de Plano de Prevenção e Combate à Violência de Gênero;
- II - termo de Conformidade a ser emitido por auditoria externa acreditada;
- III - critérios de pontuação e de verificação para fins de licitações e contratações públicas.

Parágrafo único. Os modelos previstos no inciso I poderão ser adaptados para micro e pequenas empresas, sem prejuízo de requisitos mínimos de proteção às vítimas.

Art. 19 Os órgãos indicados no art. 11 editarão atos normativos complementares no prazo de cento e vinte dias para disciplinar, entre outros temas, os critérios de acreditação, o conteúdo mínimo dos relatórios de auditoria, a metodologia de cálculo das multas e mecanismos de verificação de conformidade.

Art. 20 O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com o seguinte artigo:

"Art. 203-A. O empregador que possuir mais de cinquenta empregados fica obrigado a adotar Plano de Prevenção e Combate à Violência de Gênero e Política de Integridade de Gênero, devendo demonstrar a implementação por meio de certificado de conformidade emitido por auditoria externa acreditada.

§1º No caso de haver sido formalizada denúncia ou instaurada apuração interna sobre prática de violência ou discriminação de gênero, o empregador deverá:

- I - adotar, de imediato, medidas protetivas provisórias visando à proteção da vítima, que poderão incluir afastamento cautelar do agressor do ambiente de trabalho, transferência de setor, alteração de jornada e adoção de teletrabalho, sem prejuízo da remuneração da parte afetada;
- II - garantir estabilidade provisória à presumível vítima enquanto perdurar a investigação interna, vedada a dispensa sem justa causa durante o prazo da apuração, salvo decisão administrativa ou judicial motivada em sentido diverso;
- III - comunicar o fato ao sindicato da categoria e às autoridades competentes quando for o caso.

§ 2º A omissão do empregador na promoção da apuração e na adoção de medidas protetivas configura falta grave, sujeitando-o a responsabilidade



administrativa e obrigando o ressarcimento de danos causados ao trabalhador, sem prejuízo de outras sanções cabíveis."

Art. 21 A Lei nº 14.133, de 1 de abril de 2021, passa a vigorar com o seguinte artigo 72-A:

"Art. 72-A Entre os documentos de habilitação e de manutenção de contratos deverá constar, quando aplicável, o certificado de conformidade emitido por auditoria externa acreditada e declaração anual de cumprimento do Plano de Prevenção e da Política de Integridade de Gênero.

§1º A não apresentação ou a constatação posterior de não conformidade constitui causa para aplicação das sanções previstas nesta Lei, incluídas a rescisão administrativa e a aplicação de multas contratuais, observado o contraditório e a ampla defesa.

§2º Os órgãos integrantes dos processos licitatórios poderão adotar critério facultativo de pontuação adicional em favor de licitantes que demonstrem melhores práticas e resultados efetivos na promoção da igualdade de gênero e prevenção de violências, segundo critérios objetivos e previstos em edital."

Art. 22 A Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º.....

.....

IV.....

h) a alteração, omissão ou falsificação de documentação relativa à conformidade ao Plano de Prevenção e da Política de Integridade de Gênero.

....." (NR)

Art. 23 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 24 Revogam-se as disposições em contrário.



JUSTIFICAÇÃO

Persistem no Brasil práticas institucionais e corporativas em que políticas formais e selos substituem medidas efetivas de proteção e responsabilização, resultando em revitimização e perpetuação de desigualdades de gênero. Diante disso, é necessário criar um marco legal que transforme compromissos retóricos em obrigações auditáveis, assegure canais independentes que protejam a denúncia e previna retaliação, imponha padrões mínimos de investigação e apuração com participação de auditoria externa acreditada, e faça convergir incentivos públicos à conformidade. A proposta assegura publicação de dados desagregados e anonimizados em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), garante medidas de apoio às vítimas e mecanismos efetivos de reparação, e atribui instrumentos administrativos para enforcement (multas, suspensão de contratos, inelegibilidade em licitações), sem obstar o devido processo. Em termos constitucionais, a norma preserva e operacionaliza princípios fundamentais (dignidade da pessoa humana, igualdade formal e material, vedação à discriminação — arts. 1º e 5º da Constituição), alinhando-se à jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que reforça proteção aos direitos fundamentais e ao princípio da legalidade administrativa. A proposta é compatível com o ordenamento e promove responsabilidade institucional, prevenção estrutural e proteção efetiva das vítimas.

Sala das Sessões, de fevereiro de 2026.

RUBENS PEREIRA JÚNIOR

Deputado Federal

