



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 7.116, DE 2025 **(Do Sr. Amom Mandel)**

Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, para intensificar a proteção e agravar a pena para a prática de racismo e injúria racial no contexto do ambiente de trabalho.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE DIREITOS HUMANOS, MINORIAS E IGUALDADE RACIAL E CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (MÉRITO E ART. 54, RICD).

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Federal **AMOM MANDEL – CIDADANIA/AM**

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025
(Do Sr. AMOM MANDEL)

Apresentação: 22/12/2025 22:58:05.793 - Mes: 12/2025

Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, para intensificar a proteção e agravar a pena para a prática de racismo e injúria racial no contexto do ambiente de trabalho.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O Art. 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 20.

§ 5º Se qualquer dos crimes previstos no caput é cometido no contexto do ambiente de trabalho, mediante ofensa à honra subjetiva ou objetiva, a pena será de reclusão de dois a cinco anos e multa, e a ação penal será pública incondicionada.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposição, ao incluir um parágrafo específico no Art. 20 da Lei nº 7.716/1989, busca enfrentar uma das expressões mais persistentes e silenciosas do racismo estrutural no Brasil: a discriminação racial no ambiente de trabalho. Trata-

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br





se de um fenômeno que não apenas viola direitos fundamentais de forma direta, mas que também perpetua desigualdades históricas, limita oportunidades econômicas e compromete a dignidade, a saúde mental e o desenvolvimento profissional de milhões de trabalhadores negros.

Pesquisas de institutos nacionais e organizações de direitos humanos evidenciam que o ambiente de trabalho é um dos espaços onde mais se verificam episódios de injúria racial e práticas discriminatórias, tanto explícitas quanto disfarçadas sob a forma de microagressões, piadas, humilhações, isolamento e exclusão de processos decisórios. A subnotificação é regra, especialmente pela relação de dependência econômica que desestimula denúncias, e pelo medo de retaliações, demissões ou represálias que recaem sobre a vítima quando ela tenta exercer seus direitos.

Além das agressões verbais e simbólicas, o racismo também se manifesta por meio de barreiras à ascensão profissional. Dados amplamente divulgados indicam que trabalhadores negros ocupam majoritariamente cargos de menor remuneração e baixa autonomia, enquanto a presença de pessoas negras em cargos de direção e gerência permanece extremamente reduzida. Quando chegam a posições equivalentes, recebem salários significativamente menores do que trabalhadores brancos, mesmo com igual formação e responsabilidade. Essa realidade evidencia que o racismo no ambiente laboral não é episódico, mas estrutural, reproduzindo desigualdades que atravessam gerações.

A alteração proposta no Art. 20 reforça que a prática de racismo ou injúria racial no ambiente de trabalho possui gravidade elevada e repercussão coletiva. Isso porque atinge não apenas a vítima individualmente, mas também o clima organizacional e a própria ordem pública trabalhista, violando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III), o valor social do trabalho (Art. 1º, IV) e o princípio da igualdade substancial (Art. 5º e Art. 7º). Em um país que reconhece





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Federal **AMOM MANDEL – CIDADANIA/AM**

constitucionalmente o racismo como crime imprescritível e inafiançável, é fundamental que a legislação infraconstitucional reflita essa orientação de maneira coerente e eficaz.

Além disso, a tipificação expressa reforça a necessidade de que empresas, órgãos públicos e entidades patronais adotem políticas ativas de prevenção, capacitação e resposta ao racismo laboral, fortalecendo a cultura de compliance em direitos humanos e criando mecanismos institucionais de acolhimento às vítimas. A responsabilização mais severa contribui, assim, para a transformação do ambiente de trabalho em um espaço efetivamente inclusivo, onde a pluralidade racial seja vista como valor e não como motivo de hierarquização e violência.

Dessa forma, ao intensificar a proteção penal no contexto laboral, o projeto reafirma o compromisso constitucional do Estado brasileiro com o combate ao racismo em todas as suas formas e com a construção de relações de trabalho baseadas na igualdade, no respeito e na dignidade humana. A aprovação da presente proposta representa um passo decisivo para romper com práticas discriminatórias naturalizadas e para consolidar um ambiente laboral mais justo, plural e democrático.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado AMOM MANDEL
(CIDADANIA/AM)

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br





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

NORMA CITADA	ENDEREÇO ELETRÔNICO	PARTES ALTERADAS
LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1989-01-05;7716	Art. 20

FIM DO DOCUMENTO