



CÂMARA DOS DEPUTADOS
GABINETE DO DEPUTADO ENFERMEIRA REJANE/RJ

PROJETO DE LEI Nº ____/2026
(Da Sra. Deputada Enfermeira Rejane)

Dispõe sobre a instituição de regime especial de proteção e de promoção da equidade de gênero para mulheres em ambientes de trabalho historicamente predominantemente masculinos ou com baixa representatividade feminina, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DO OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º Esta Lei institui regime especial de proteção às mulheres que atuam:

- I – como motoristas profissionais no transporte rodoviário de cargas;
- II – em canteiros de obras da construção civil;
- III – em estaleiros e atividades da indústria naval;
- IV – na arbitragem esportiva profissional;
- V – em clubes de futebol profissional, inclusive sob a forma de Sociedade Anônima do Futebol, nos termos da Lei da Sociedade Anônima do Futebol;
- VI – em quaisquer segmentos profissionais cuja participação feminina seja inferior a 30% (trinta por cento), conforme dados oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ou do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 2º Consideram-se abrangidas as empresas privadas, cooperativas, concessionárias, contratantes de frete, empreiteiras, subempreiteiras, consórcios, entidades esportivas, federações, confederações e demais pessoas jurídicas empregadoras.

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS PROTETIVAS OBRIGATÓRIAS

Art. 3º São obrigações mínimas e imediatas das entidades abrangidas:



- I – instalação de canal de denúncia externo, independente, sigiloso e auditável;
- II – adoção de protocolo formal de prevenção e combate ao assédio moral e sexual;
- III – afastamento cautelar do denunciado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, havendo indícios consistentes;
- IV – garantia de estabilidade provisória da vítima pelo prazo de 12 (doze) meses após a denúncia;
- V – oferta obrigatória de assistência psicológica e jurídica;
- VI – proteção contra qualquer forma de retaliação direta ou indireta, inclusive práticas caracterizadas como assédio moral institucional ou de segunda geração.

Art. 4º Nos casos que envolvam violência física, psicológica, sexual ou ameaça, aplicam-se subsidiariamente as medidas previstas na Lei Maria da Penha, com comunicação imediata à autoridade policial.

CAPÍTULO III

DA INFRAESTRUTURA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Art. 5º Constituem obrigações estruturais:

- I – no transporte rodoviário de cargas, garantia de sanitários femininos adequados em pontos de parada contratados e oferta de locais seguros para pernoite;
- II – contratação obrigatória de seguro específico contra violência de gênero;
- III – em canteiros com mais de 20 (vinte) trabalhadores, instalação de sanitários femininos exclusivos;
- IV – fornecimento de equipamentos de proteção individual adaptados à ergonomia feminina, vedada qualquer forma de sexualização;
- V – vedação de alojamentos mistos;
- VI – adequação de vestiários e áreas confinadas com protocolos específicos de segurança;
- VII – monitoramento por câmeras em áreas comuns, resguardada a intimidade;
- VIII – nos clubes e entidades esportivas, adequação de centros de treinamento, estádios e instalações administrativas com infraestrutura própria e segura para mulheres;
- IX – constituição de comissões internas de prevenção e de negociação com paridade de gênero.

CAPÍTULO IV

DA FISCALIZAÇÃO ESPECIAL

Art. 6º Fica instituído regime prioritário de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sem prejuízo da atuação dos órgãos desportivos competentes, inclusive da Confederação Brasileira de Futebol no âmbito das competições nacionais.



Art. 7º As denúncias terão tramitação urgente e sigilosa, com prazo máximo de 30 (trinta) dias para conclusão administrativa.

CAPÍTULO V

DAS SANÇÕES AGRAVADAS

Art. 8º O descumprimento desta Lei sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I – multa de 5% (cinco por cento) a 20% (vinte por cento) da folha salarial mensal;
- II – suspensão temporária de contratos com o Poder Público por até 5 (cinco) anos;
- III – interdição parcial do estabelecimento;
- IV – cassação de alvará ou impedimento de participação em competições oficiais, em caso de reincidência grave.

§1º A reincidência específica em assédio sexual implicará multa em dobro.

§2º A omissão dolosa na apuração caracteriza falta gravíssima.

CAPÍTULO VI

DA RESPONSABILIZAÇÃO

Art. 9º A responsabilidade da pessoa jurídica será objetiva quando comprovada omissão na adoção de medidas preventivas.

Art. 10. Dirigentes que comprovadamente encobrirem condutas ilícitas responderão solidariamente.

CAPÍTULO VII

DAS POLÍTICAS DE EQUIDADE E METAS PROGRESSIVAS

Art. 11. As entidades abrangidas deverão apresentar relatório anual de equidade de gênero contendo:

- I – percentual de mulheres por função;
- II – acesso a cargos de gestão e arbitragem principal;
- III – níveis salariais por função;
- IV – metas de contratação e promoção.

Art. 12. Deverão ser instituídos programas permanentes de formação, estímulo e incentivo à ocupação de vagas por mulheres.

Art. 13. Ficam estabelecidas metas progressivas:



I – no prazo de 5 (cinco) anos, mínimo de 10% (dez por cento) de mulheres na força de trabalho;

II – no prazo de 10 (dez) anos, mínimo de 20% (vinte por cento).

§1º As metas observarão a proporcionalidade e o porte da entidade.

§2º Na ausência comprovada de candidatas habilitadas, as vagas poderão ser preenchidas por homens, mediante justificativa formal.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. Esta Lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei tem por finalidade instituir regime especial de proteção às mulheres inseridas em setores historicamente caracterizados pela predominância masculina, tais como o transporte rodoviário de cargas, a construção civil, a indústria naval, a arbitragem esportiva, os clubes de futebol profissional, além de outros segmentos cuja participação feminina seja inferior a 30% (trinta por cento) da força de trabalho.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística demonstram que diversos setores estratégicos da economia permanecem marcados por acentuada desigualdade de gênero. No âmbito esportivo, especialmente na arbitragem e na gestão de clubes de futebol, a sub-representação feminina é igualmente expressiva, revelando barreiras estruturais de acesso, permanência e ascensão.

A arbitragem nacional é organizada sob coordenação da Confederação Brasileira de Futebol, entidade responsável pelas competições oficiais, nas quais a presença feminina ainda é significativamente inferior à masculina, sobretudo nas principais divisões do futebol profissional.

Os clubes de futebol, enquanto associações civis ou sociedades empresárias que exercem relevante função social e econômica — inclusive sob a forma prevista na Lei da Sociedade Anônima do Futebol — desempenham papel estratégico na formação cultural e social, razão pela qual devem observar padrões rigorosos de igualdade e proteção no ambiente de trabalho.



A Constituição Federal, em seus arts. 1º, III, 5º, 7º e 170, consagra a dignidade da pessoa humana, a igualdade material, a proteção do trabalho da mulher e a valorização do trabalho humano como fundamentos da República e da ordem econômica.

No plano internacional, o Brasil assumiu compromissos perante a Organização Internacional do Trabalho voltados à eliminação da discriminação no emprego e à prevenção da violência no mundo do trabalho, impondo ao Estado o dever de adotar medidas concretas para combater desigualdades estruturais.

Embora a legislação brasileira já contemple instrumentos relevantes, como a Lei Maria da Penha, observa-se que mulheres inseridas em ambientes tradicionalmente masculinos enfrentam formas específicas de violência simbólica, assédio moral institucional (inclusive de segunda geração), isolamento profissional e ausência de infraestrutura adequada.

O presente projeto propõe:

Regime especial de fiscalização;

Estabilidade provisória da vítima;

Responsabilização objetiva da pessoa jurídica por omissão preventiva;

Sanções administrativas agravadas;

Metas progressivas de inclusão feminina;

Relatórios de transparência salarial e ocupacional;

Programas obrigatórios de formação e estímulo à participação feminina;

Adequação estrutural dos ambientes de trabalho, inclusive em estádios, centros de treinamento e estruturas administrativas esportivas.

A previsão de metas graduais encontra respaldo no princípio da igualdade material e na consolidada jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca da constitucionalidade de políticas afirmativas, compreendendo que ações diferenciadas são legítimas quando destinadas à superação de desigualdades históricas.

A proposta não cria privilégio, mas instrumento de correção estrutural, visando garantir ambientes profissionais seguros, inclusivos e compatíveis com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da justiça social.



Diante do exposto, conclamamos os Nobres Pares à aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, ____ de _____ de 2026.

Enfermeira Rejane
Deputada Federal – PcdoB-RJ

