

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 158, DE 2024

Dispõe sobre proteção contra despedida arbitrária por denúncia de assédio sexual na relação de emprego.

Autora: Deputada ROGÉRIA SANTOS

Relator: Deputado LEONARDO MONTEIRO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei Complementar nº 158/2024, de autoria da Deputada Rogéria Santos, visa instituir uma estabilidade provisória no emprego para trabalhadoras que denunciarem a prática de assédio sexual, fundamentando-se na proteção constitucional contra a despedida arbitrária.

A proposição estabelece que a vítima terá direito a seis meses de estabilidade, contados a partir do registro do Boletim de Ocorrência, prevendo ainda que, caso a continuidade do vínculo seja desaconselhável por quebra de confiança, a estabilidade seja convertida em indenização paga em dobro. Por outro lado, o texto assegura o direito de o empregador rescindir o contrato por justa causa caso a denúncia seja comprovadamente falsa.

Na justificativa da proposta, argumenta-se que o assédio sexual é uma grave violação à dignidade da pessoa humana e um obstáculo ao trabalho digno, sendo que o medo da demissão é um dos principais fatores que impedem as vítimas de denunciarem seus agressores.

A autora destaca que a medida busca criar uma rede de segurança para evitar que a pessoa denunciante sofra uma “dupla penalização”, ou seja, o crime de assédio em si e a perda de seu sustento financeiro. Assim, o projeto pretende incentivar as denúncias, combater



práticas abusivas e promover um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, em consonância com os princípios da justiça social e da não discriminação.

O projeto não possui apensos e foi distribuído às Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher; Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados - RICD).

Na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, em 28/10/2025, foi apresentado o parecer da Relatora, Dep. Erika Hilton (PSOL-SP), pela aprovação, com emenda e, em 26/11/2025, aprovado o parecer.

Após a análise pelas Comissões, a proposição será objeto de apreciação pelo Plenário e seu regime de tramitação é o de prioridade, conforme o art. 24, inciso I e art. 151, inciso II, ambos do RICD.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Nos termos do art. 32, XVIII, "a" e "d", do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, compete a esta Comissão manifestar-se sobre a proposição, uma vez que trata de matéria trabalhista e do trabalho da mulher.

Entendemos que a proposta é meritória. O assédio sexual é uma violação grave da dignidade da pessoa humana e um obstáculo ao trabalho decente. A criação de um nexo de proteção entre a denúncia e a manutenção do emprego é essencial para romper o silêncio das vítimas e coibir retaliações patronais.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), já em processo de ratificação pelo Brasil, impõe aos Estados-membros o dever de adotar uma abordagem integrada, inclusiva e sensível ao gênero para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Essa abordagem deve compreender não só a proteção contra retaliações à vítima, mas também o reconhecimento do direito do trabalhador de afastar-se de situação de risco grave e iminente decorrente de assédio, sem sofrer prejuízos.



Nesse sentido, é importante deixar registrado que a emenda aprovada na CMULHER aperfeiçoa o texto original ao utilizar o conceito de “rescisão indireta”, previsto na CLT, que é o instituto adequado quando o empregador torna insuportável a continuidade do vínculo, garantindo à vítima as verbas rescisórias integrais em dobro.

Entretanto, a nova estabilidade criada por esta proposição deve ser entendida como medida protetiva complementar ao sistema já criado pela Lei nº 14.457, 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Esse Programa passou a exigir, para as empresas com Cipa, regras internas sobre assédio, procedimentos de recebimento e acompanhamento de denúncias com garantia de anonimato, inclusão do tema nas atividades da Cipa e capacitação periódica dos empregados e empregadas.

Na prática, isso significa que a Proposição ora analisada não deve criar um regime isolado, e sim dialogar com a Lei 14.457/2022 em três pontos, quais sejam: a) a denúncia pode ser feita pelos canais internos já previstos na empresa; b) a proteção contra dispensa deve operar sem prejuízo da apuração administrativa e trabalhista; e, c) a empresa deve usar os mecanismos de prevenção da Cipa como parte do dever de proteção do ambiente de trabalho. Desse modo, evitamos uma duplicação normativa e fazemos como que a nova lei funcione como mecanismo de proteção pós-denúncia, enquanto a Lei 14.457/2022 permanece como mecanismo de prevenção e apuração interna.

Assim, votamos pela aprovação do Projeto de Lei Complementar 158/2024 na forma do Substitutivo em anexo, com essas observações e com outros aperfeiçoamentos técnicos e de redação, fundamentados na Lei Complementar nº 95/1998.

Sala da Comissão, em de de 2026.

Deputado LEONARDO MONTEIRO
Relator



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 158, DE 2024

Dispõe sobre a proteção contra a despedida arbitrária da empregada que denunciar assédio sexual no âmbito da relação de emprego.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a proteção contra a despedida arbitrária da empregada que denunciar assédio sexual no âmbito da relação de emprego.

Art. 2º Será assegurada estabilidade provisória no emprego à empregada que formalizar denúncia de assédio sexual no ambiente de trabalho, por meio idôneo, inclusive pelos canais internos previstos no art. 23, II, da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, pelo prazo de 6 (seis) meses, contados da denúncia.

§ 1º Para os fins do caput, a formalização da denúncia deverá ser acompanhada de elementos mínimos de verossimilhança, admitidos, entre outros, relato contemporâneo aos fatos, mensagens, registros eletrônicos, testemunhos, documentos ou outros elementos de comprovação.

§ 2º A ausência de prova plena no momento da denúncia não afasta a aplicação da estabilidade prevista no caput.

§ 3º A estabilidade no emprego prevista no caput será convertida em indenização por rescisão indireta do contrato, paga em dobro pelo empregador, quando a vítima escolher não mais permanecer nos quadros da empresa, devido à quebra de fidúcia entre as partes.

§ 4º No caso de denúncia comprovadamente falsa, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa, nos termos



do art. 482, "a", do Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º O disposto nesta Lei aplica-se sem prejuízo das medidas previstas no art. 23 da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2026.

Deputado LEONARDO MONTEIRO
Relator

