

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2026
(Do Sr. Thiago Flores)**

Institui a Lei Linda Eduarda, destinada a erradicar o assédio moral e sexual contra mulheres em órgãos e empresas públicas de todo o território nacional, estabelece mecanismos de proteção à vítima, agrava penas e confere ao Ministério Público do Trabalho a condução primária das investigações, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art1º Esta Lei, denominada "Lei Linda Eduarda", estabelece medidas rigorosas para a prevenção, investigação e punição do assédio moral, sexual e eleitoral contra mulheres no âmbito da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluindo empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações e quaisquer entidades controladas pelo Poder Público, bem como empresas privadas prestadoras de serviços terceirizados ao Poder Público.

Parágrafo único. As disposições desta Lei aplicam-se à todas as trabalhadoras, independentemente do vínculo jurídico mantido com a entidade, incluindo celetistas, estatutárias, temporárias, terceirizadas, estagiárias, aprendizes, voluntárias e ocupantes de cargos em comissão.

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

I – assédio moral: toda conduta abusiva, reiterada ou sistêmica, que atente contra a dignidade psíquica ou física da mulher, expondo-a a situações humilhantes, constrangedoras, de isolamento ou de desestabilização profissional;

II – assédio sexual: toda conduta de natureza sexual, verbal, não-verbal ou física, reiterada ou não, que viole a liberdade sexual da mulher e que não seja por



ela desejada, incluindo, mas não se limitando, a propostas de favores sexuais em troca de benefícios, promoções ou manutenção do emprego;

III – assédio eleitoral: toda conduta de agente público ou de preposto de empresa privada que, no contexto da relação de trabalho ou de serviço, utilize pressão, ameaça, constrangimento, promessa de vantagem ou qualquer mecanismo de coerção para influenciar ou restringir o exercício do direito de voto ou de filiação partidária da mulher trabalhadora, bem como para punir escolhas políticas pretéritas;

IV – retaliação: todo ato comissivo ou omissivo, formal ou informal, que importe em prejuízo funcional, profissional, psicológico ou moral à mulher que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas de assédio.

CAPÍTULO II

DA PROTEÇÃO IMEDIATA E DA GARANTIA DE PERMANÊNCIA

Art. 3º A mulher que formalizar notícia de assédio moral, sexual ou eleitoral será considerada automaticamente inserida em programa de proteção laboral, sendo-lhe garantido, no mínimo:

I – o afastamento cautelar do agressor, com manutenção do distanciamento físico e hierárquico, sem prejuízo da remuneração deste ou imposição de ônus à vítima;

II – a preservação do seu vínculo funcional, sendo vedada a dispensa, exoneração de cargo em comissão, dispensa de função comissionada, não renovação de contrato ou alteração unilateral de sua lotação, pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses contados da data da comunicação, exceto se comprovada, em processo administrativo contraditório, a ocorrência de denúncia caluniosa com dolo comprovado;

III – o direito à realocação de setor ou unidade, a seu exclusivo critério e independentemente de autorização superior, assegurado o sigilo da nova lotação.



§ 1º A rescisão do contrato de trabalho ou o término do vínculo da vítima com a empresa prestadora de serviços terceirizados, ocorrido no período de 24 (vinte e quatro) meses após a comunicação do fato à administração, sem a instauração de processo administrativo contra o agressor, será considerada, para todos os efeitos legais, como abuso de direito e retaliação presumida.

§ 2º Na hipótese do § 1º, será determinada a imediata reintegração da vítima ao posto de trabalho e a responsabilização solidária do órgão público e da empresa prestadora, em todas as esferas, sendo a pessoa jurídica obrigada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos a ser revertida ao Fundo Nacional dos Direitos da Mulher.

Art. 4º A trabalhadora terceirizada que prestar serviços a órgão ou entidade pública e for vítima de assédio moral, sexual ou eleitoral praticado por agente público, preposto da Administração ou superior hierárquico de fato, terá garantidas, cumulativamente, as seguintes tutelas:

- I – a responsabilidade solidária do ente público tomador de serviços e da empresa prestadora pelo pagamento de indenização por danos morais e materiais, independentemente de culpa, quando houver omissão da Administração na adoção das medidas protetivas desta Lei;
- II – a nulidade absoluta da rescisão contratual pela empresa prestadora ocorrida dentro do período de 36 (trinta e seis) meses contados da notificação do fato ao órgão público, salvo comprovação, em processo administrativo contraditório, de falta grave da trabalhadora não relacionada ao assédio ou à denúncia;
- III – o direito à continuidade da prestação de serviços, podendo o Ministério Público do Trabalho requerer liminarmente a manutenção do posto de trabalho mesmo com eventual rescisão do contrato de terceirização entre a empresa e o ente público;
- IV – o direito de representação direta ao Ministério Público do Trabalho sem necessidade de comunicação prévia à empresa prestadora, garantindo o sigilo da identidade da denunciante perante a contratada.



§ 1º A responsabilidade solidária do ente público prevista no inciso I aplica-se ainda que o contrato de terceirização tenha sido regularmente rescindido, desde que a rescisão guarde nexos de causalidade com a denúncia de assédio.

§ 2º O Ministério Público do Trabalho poderá, no curso do inquérito civil, requisitar ao ente público a instalação ou remoção da trabalhadora para posto equivalente em outro setor, independentemente de autorização da empresa prestadora.

CAPÍTULO III

DA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL E DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Art. 5º A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações decorrentes desta Lei, incluindo:

I – as ações de reparação de dano moral individual ou coletivo decorrentes de assédio moral, sexual ou eleitoral praticados no contexto de relação de trabalho com a administração pública, nos termos do art. 114, I, da Constituição Federal;

II – as ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho para tutela de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos de trabalhadoras assediadas, nos termos dos arts. 127 e 129, III, da Constituição Federal, em conjunto com o art. 83, III, da Lei Complementar nº 75/1993;

III – as ações de improbidade administrativa previstas no art. 9º desta Lei, quando o ato ímprobo for praticado por agente público no exercício de poderes diretivos, fiscalizatórios ou disciplinares sobre trabalhadoras celetistas, terceirizadas ou contratadas mediante qualquer modalidade de vínculo laboral.

§ 1º A competência da Justiça do Trabalho para o julgamento da ação de improbidade administrativa prevista no inciso III funda-se no art. 114, I e IX, da Constituição Federal, na medida em que o ato ímprobo emerge



diretamente da relação de trabalho e causa dano imediato a trabalhadoras individualmente consideradas ou coletivamente reunidas.

§ 2º O foro competente na Justiça do Trabalho para o julgamento da ação de improbidade é a Vara do Trabalho da localidade onde o assédio foi praticado ou onde a trabalhadora prestar ou prestou serviços.

§ 3º A propositura de ação de improbidade administrativa perante a Justiça do Trabalho não impede a atuação concomitante do Ministério Público Estadual ou Federal perante a Justiça Comum nas hipóteses em que o mesmo ato ímprobo causar dano ao erário ou a direitos alheios à relação de trabalho.

Art. 6º O Ministério Público do Trabalho (MPT) será o órgão competente para a investigação primária e a apuração de todos os casos de assédio moral, sexual e eleitoral contra mulheres ocorridos no âmbito das relações de trabalho com a administração pública, direta ou indireta, bem como para a propositura da ação de improbidade administrativa de que trata o art. 5º, inciso III, desta Lei.

§ 1º Ao receber a notícia do fato, o órgão público ou empresa terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para comunicá-lo ao MPT, sob pena de responsabilização do dirigente responsável por ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da Administração Pública.

§ 2º O MPT poderá instaurar inquérito civil próprio, requisitar documentos, ouvir testemunhas e promover as medidas administrativas e judiciais cabíveis, correndo o processo em segredo de justiça para proteger a identidade e a imagem da vítima e das testemunhas.

§ 3º As comissões internas de prevenção e enfrentamento ao assédio, quando existentes, atuarão como órgãos de acolhimento e triagem, remetendo o caso imediatamente ao MPT, não possuindo competência para arquivar unilateralmente a denúncia.



§ 4º A atribuição do MPT para a propositura da ação de improbidade justifica-se pela natureza trabalhista do ato ímprobo e pela especialização institucional do órgão, em consonância com o art. 83, I, III e VII, da Lei Complementar nº 75/1993 e com o art. 129, II e III, da Constituição Federal.

§ 5º O MPT poderá ajuizar a ação de improbidade administrativa de forma autônoma ou cumulada com ação civil pública trabalhista, na mesma petição inicial, sem prejuízo da reunião dos pedidos para julgamento simultâneo.

§ 6º A investigação prévia ao ajuizamento da ação de improbidade far-se-á mediante inquérito civil instaurado pelo MPT, garantindo à investigada o contraditório e a ampla defesa a partir do indiciamento, nos termos da Resolução CNMP nº 23/2007 e da Resolução CSMPT nº 235/2025.

§ 7º O Conselho Superior do MPT poderá editar resolução regulamentando o procedimento investigatório para as hipóteses de que trata este artigo, em especial quanto à competência territorial entre os Procuradores Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho de primeiro grau.

Art. 7º Nas ações de improbidade ajuizadas pelo MPT perante a Justiça do Trabalho, aplicam-se subsidiariamente as disposições da Lei nº 8.429/1992, da Lei nº 7.347/1985 e do Código de Processo Civil, naquilo que não conflitar com as normas do processo do trabalho.

§ 1º O Ministério Público do Trabalho, ao propor a ação de improbidade, poderá requerer medidas cautelares de indisponibilidade de bens e de afastamento cautelar do agente de suas funções, nos termos dos arts. 16 e 20 da Lei nº 8.429/1992.

§ 2º A sentença condenatória proferida pela Justiça do Trabalho em ação de improbidade constitui título executivo judicial passível de execução pelo MPT perante a mesma Vara do Trabalho.

§ 3º O produto das multas e das sanções patrimoniais aplicadas nas ações de improbidade julgadas pela Justiça do Trabalho será revertido ao Fundo



de Defesa dos Direitos Difusos (FDD) e, subsidiariamente, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), na proporção fixada pelo juízo.

CAPÍTULO IV

DO AGRAVAMENTO PENAL E DAS SANÇÕES

Apresentação: 08/07/2026 12:48:27.080 - Mesa

PL n.3554/2026

Art. 8º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

“Assédio sexual qualificado na Administração Pública”

Art. 216-A1. *Praticar, no âmbito de órgão ou entidade da administração pública direta, indireta ou fundacional, ou de empresa prestadora de serviços públicos, assédio sexual contra mulher, prevalecendo-se o agente das relações de trabalho, hierarquia ou ascendência decorrentes do exercício de cargo, emprego ou função:*

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos, e multa.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos, pessoa com deficiência ou se o crime for cometido por mais de um agente.” (NR)

Art. 9º A Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 (Lei de Improbidade Administrativa), passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 9º-A *Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública, sujeitando o agente às sanções do art. 12, III, desta Lei, a prática de assédio moral, sexual ou eleitoral, conforme definidos em lei específica, contra mulher trabalhadora sob sua direção, coordenação ou supervisão hierárquica, ainda que a trabalhadora mantenha vínculo de emprego com empresa privada prestadora de serviços ao ente público.*



§ 1º A prática reiterada ou sistêmica de assédio moral, o assédio sexual com contato físico e o assédio eleitoral coletivo, assim entendido aquele dirigido a grupo de trabalhadoras, configuram atos de improbidade que causam dano ao erário, nos termos do art. 10 desta Lei, quando importarem em afastamento, demissão ou preterição de trabalhadoras que estejam em processo de investigação ou que tenham formalizado denúncia.

§ 2º Para os fins deste artigo, considera-se agente público o ocupante de cargo, emprego ou função pública, ainda que em caráter temporário ou comissionado, bem como o servidor, empregado público ou gerente de empresa estatal que exerça poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar sobre as trabalhadoras.

§ 3º A caracterização do ato de improbidade independe de condenação criminal ou de conclusão de processo administrativo disciplinar prévio.

§ 4º As sanções aplicáveis ao ato de improbidade descrito no caput são cumulativas às sanções penais, trabalhistas e administrativas previstas nesta e em outras leis.

§ 5º O ato de improbidade previsto neste artigo prescreve no prazo de 8 (oito) anos, contados a partir do término do vínculo da trabalhadora assediada com o ente público ou com a empresa prestadora de serviços.”

Art. 10 Comprovado o assédio sexual, moral ou eleitoral, além das sanções penais e de improbidade, o agressor estará sujeito às seguintes consequências administrativas, de aplicação cumulativa:

- I – perda do cargo público, emprego ou função, sem direito a indenização;
- II – inabilitação para nova investidura em cargo, emprego ou função pública por 8 (oito) anos;
- III – cassação imediata da aposentadoria concedida voluntariamente no curso do processo investigativo;



IV – proibição de celebrar qualquer contrato ou parceria com o Poder Público por 10 (dez) anos, extensiva às empresas das quais o agressor for sócio majoritário ou administrador.

Art. 11 O assédio eleitoral praticado por agente público ou por preposto da Administração em face de trabalhadora terceirizada, celetista ou comissionada constitui, simultaneamente:

I – ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da Administração Pública, nos termos do art. 9º-A da Lei nº 8.429/1992, com redação dada por esta Lei;

II – infração trabalhista sujeita à lavratura de auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, com imposição de multa no valor de 10 (dez) a 100 (cem) vezes o maior salário pago pelo infrator, nos termos do art. 47-A da Consolidação das Leis do Trabalho;

III – causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alíneas “a”, “b” e “e”, da CLT, sendo devidas todas as verbas rescisórias acrescidas de indenização por danos morais.

§ 1º Para os fins deste artigo, presume-se o assédio eleitoral quando, nos 90 (noventa) dias que antecedem o pleito eleitoral, a trabalhadora for dispensada, transferida de setor, rebaixada de função ou sofrer redução de jornada ou remuneração sem motivação documentada e sem comunicação ao MPT.

§ 2º O MPT poderá celebrar Termo de Ajustamento de Conduta com o órgão público para a instituição de protocolos de vedação ao assédio eleitoral no período pré-eleitoral, incluindo canais de denúncia e programas de capacitação.

CAPÍTULO V DO PROCESSO ADMINISTRATIVO INTERNO



Art. 12 O processo administrativo interno instaurado para apurar a notícia de assédio será sigiloso e deverá observar, sem prejuízo da atuação do MPT, os seguintes princípios:

I – acolhimento e escuta humanizada da vítima;

II – inversão do ônus da prova em favor da vítima, cabendo à entidade empregadora ou ao acusado demonstrar a licitude e a proporcionalidade de suas condutas;

III – vedação absoluta de práticas de confrontação e revitimização, sendo punido disciplinarmente o membro da comissão ou o agente público que, sob qualquer pretexto, colocar em dúvida a índole da vítima ou sua vida pregressa como estratégia de defesa;

IV – nulidade do processo que for concluído sem a oitiva completa da vítima e das testemunhas por ela indicadas.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 Todos os órgãos e entidades de que trata o art. 1º deverão, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, instituir ou adaptar suas comissões de prevenção e enfrentamento ao assédio, nos moldes da Resolução e suas atualizações, como política institucional obrigatória.

Art. 14 O Poder Executivo regulamentará, no que couber, a aplicação desta Lei.

Art. 15 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA



A presente proposição legislativa, que recebe o nome simbólico e doloroso de "Lei Linda Eduarda", não é fruto de abstração doutrinária, mas, da mais crua realidade do mundo do trabalho brasileiro. A história que a inspira – a de uma jovem terceirizada do Tribunal Regional Federal da 1ª Região que, ao denunciar gravíssima situação de assédio sexual, (<https://www.youtube.com/watch?v=mvuyBE6QYvs>) foi sumariamente desligada e teve seu alçó mantido incólume – não é um caso isolado, mas um trágico recorte de um sistema estrutural que falha em proteger a dignidade das mulheres.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso III, erige a dignidade da pessoa humana como fundamento da República. Em seu art. 5º, § 3º, confere status constitucional aos tratados internacionais de direitos humanos. O assédio moral e sexual no trabalho, longe de ser um mero dissabor, é uma grave violação de direitos humanos que fere a alma e o corpo, destrói carreiras e, como demonstra o caso de Linda Eduarda, encontra no atual arcabouço normativo brechas para uma monstruosa inversão: a vítima é punida, o agressor, protegido.

A "Lei Linda Eduarda" rompe com essa lógica perversa. Primeiro, ao estender o manto protetivo a todas as mulheres que labutam no serviço público, independentemente de seu vínculo – celetistas, terceirizadas, estagiárias. Não pode haver cidadãs de segunda classe quando se trata de proteção contra o abuso.

Segundo, ao confiar ao Ministério Público do Trabalho a condução primária das investigações (Art. 4º), a lei retira a apuração do ambiente de corporativismo que, muitas vezes, leva ao arquivamento silencioso de denúncias. O MPT, como instituição independente e especializada, tem a expertise e a autonomia para conduzir investigações técnicas e impessoais, livres de interferências e da "razão de amizade" que pode contaminar os processos internos. Isso está em total consonância com sua missão constitucional de defesa da ordem jurídica trabalhista e de promoção da igualdade (art. 127, caput, da CF/88).

Terceiro, o projeto institui o "programa de proteção laboral" (Art. 3º). A estabilidade de 24 meses, a realocação garantida e, principalmente, a presunção legal de retaliação e abuso de direito no caso de dispensa da vítima, são medidas drásticas, porém necessárias. Elas interrompem o principal ciclo de impunidade, que é a eliminação



sistemática de testemunhas. Se Linda Eduarda tivesse sob sua égide essa proteção, sua demissão seria reconhecida como o ato de retaliação que foi, e não como um mero exercício de um suposto poder diretivo do empregador.

Por fim, a criação do tipo penal qualificado de "Assédio sexual na Administração Pública" (Art. 216-A1 do CP) e as sanções administrativas reforçadas (perda do cargo, inabilitação por 8 anos), respondem ao apelo social por tolerância zero. O Estado não pode ser conivente. Quem usa o poder público para assediar deve ser por ele expurgado.

Esta lei é, portanto, um ato de justiça em nome daquelas que sofreram em silêncio. É um memorial legislativo a Linda Eduarda e um compromisso institucional de que o Estado brasileiro não mais tolerará que a coragem de denunciar seja punida com o desemprego. É a consagração, na letra da lei, do princípio maior de que a dignidade é inegociável.

THIAGO FLORES
Deputado Federal – União Brasil/RO

