

# COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## PROJETO DE LEI Nº 699, DE 2025

Dispõe sobre medidas de prevenção, acolhimento e proteção contra assédio e violência misóginos no ambiente de trabalho, cria o Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência Misóginos no Trabalho, o Certificado de Empresa Amiga da Mulher e dá outras providências.

**Autora:** Deputada DANDARA

**Relatora:** Deputada DELEGADA IONE

### I - RELATÓRIO

Trata-se de Parecer sobre o Projeto de Lei nº 699, de 2025 (PL 699/2025), de autoria da nobre Deputada Dandara (PT/MG), que "Dispõe sobre medidas de prevenção, acolhimento e proteção contra assédio e violência misóginos no ambiente de trabalho, cria o Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência Misóginos no Trabalho, o Certificado de Empresa Amiga da Mulher e dá outras providências".

A presente proposição foi distribuída a esta Comissão de Administração e Serviço Público (CASP), bem como às Comissões de Trabalho (CTRAB), de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões, em regime de tramitação ordinário.

Fui designada Relatora, para exarar parecer sobre a matéria no âmbito desta Comissão. O presente parecer tem por finalidade analisar o mérito da proposição, sua adequação às competências regimentais desta Comissão, sua conformidade com os princípios constitucionais e legais, e,



especialmente, sua relevância para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e equitativo, com ênfase na proteção dos direitos das mulheres, tema central na atuação parlamentar da Deputada proponente.

A justificação apresentada pela autora, Deputada Dandara, ressalta a urgência da medida diante do cenário alarmante de assédio moral e sexual no Brasil, citando dados estatísticos que demonstram o crescimento das denúncias e ações judiciais, bem como a subnotificação e o medo de retaliação por parte das vítimas, majoritariamente mulheres. A autora destaca ainda a parceria com o Instituto Plataforma da Vida, reforçando a importância da colaboração entre os setores público, privado e a sociedade civil.

Quanto à tramitação, após a apresentação em 26/2/2025, o projeto foi despachado às comissões competentes em 31/3/2025. Foi recebido por esta CASP em 1º/4/2025, sendo designada Relatora a Deputada Delegada Ione (AVANTE-MG) em 2/4/2025. O prazo para apresentação de emendas encerrou-se em 15/4/2025, sem que fossem oferecidas.

Atualmente, a matéria aguarda a emissão de parecer nesta Comissão.

É o relatório.

## II - VOTO DA RELATORA

O Projeto de Lei nº 699/2025 reveste-se de inegável mérito e profunda relevância social. A proposição aborda uma das mais graves e persistentes violações de direitos humanos no ambiente laboral: o assédio e a violência contra a mulher.

A iniciativa legislativa, assim, é oportuna e necessária, considerando o cenário preocupante delineado por dados estatísticos recentes, que apontam não apenas para a prevalência dessas práticas, mas também para um aumento na sua visibilidade e no número de denúncias formais.

A justificativa do projeto menciona um aumento significativo de 44,8% nos processos de assédio sexual na Justiça do Trabalho entre 2020 e



2023. Embora dados mais recentes indiquem um aumento de 35% em novas ações por assédio sexual apenas entre 2023 (6.367 casos) e 2024 (8.612 casos), totalizando 33.050 novos casos desde 2020, a tendência de crescimento é clara e alarmante. Complementarmente, o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou 8.458 denúncias de assédio moral e sexual apenas nos primeiros sete meses de 2023<sup>1</sup>, um número que se aproxima do total registrado em todo o ano de 2022 (cerca de 8.500).

A 10ª Pesquisa Nacional de Canais de Denúncias, realizada pela consultoria *Aliant* em 2025, corrobora essa tendência, indicando que as denúncias de assédio sexual no trabalho mais do que triplicaram nos últimos cinco anos<sup>2</sup>. Crucialmente, essa mesma pesquisa aponta que 81,3% das vítimas de assédio sexual que utilizam esses canais são mulheres, evidenciando a natureza predominantemente misógina desse tipo de violência no ambiente laboral.

Dados globais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu relatório de 2023 "Dados da experiência sobre violência e assédio no trabalho: um primeiro inquérito mundial", indicam que quase 23% das pessoas empregadas globalmente já sofreram violência ou assédio no trabalho<sup>3</sup>.

No Brasil, uma pesquisa Datafolha de 2018 já apontava que 42% das mulheres relataram ter sofrido assédio sexual, sugerindo uma alta prevalência histórica e, possivelmente, uma significativa subnotificação<sup>4</sup>.

O problema também se manifesta de forma expressiva no setor público. Em 2023, o Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (SisOuv) registrou 5.663 manifestações classificadas como "Assédio Moral", sendo a maioria (50%) oriunda da Administração Direta<sup>5</sup>.

Uma análise amostral desses relatos indicou que quase 70% das situações configuravam assédio moral descendente (de superior para

<sup>1</sup> <https://www.brasildefato.com.br/2023/09/26/por-que-precisamos-entender-sobre-o-assedio/>

<sup>2</sup> <https://conteudos.aliant.com.br/lp-pesquisa-nacional-canais-de-denuncias-2025>

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/viol%C3%Aancia-e-o-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-mais-de-uma-em-cada-cinco-pessoas>

<sup>4</sup> <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml#:~:text=Uma%20parcela%20de%2042%25%20das,sido%20v%C3%ADtima%20de%20ass%C3%A9dio%20sexual.>

<sup>5</sup> <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/central-de-conteudos/relatorios/relatorios-tematicos/relatorio-assedio-moral-2023.pdf>



subordinado) e que, nos casos onde o gênero da vítima pôde ser identificado, as mulheres eram a maioria (36,8% contra 18,4% de homens).

Esse conjunto de dados demonstra a magnitude do problema. O aumento nas denúncias e ações judiciais pode refletir uma maior conscientização e encorajamento das vítimas para romper o silêncio, possivelmente impulsionado por movimentos sociais e maior atenção midiática, mas também indica que as estruturas atuais de prevenção e combate são insuficientes.

A alta prevalência histórica, sugerida por pesquisas como a do Datafolha, aponta para um passivo de casos não reportados, reforçando a necessidade de mecanismos mais robustos e seguros para denúncia e proteção.

Nessa linha, o PL nº 699/2025 surge como uma resposta legislativa fundamental para enfrentar tanto o aumento visível das denúncias quanto a necessidade de criar um ambiente que encoraje a notificação e previna a ocorrência de novos casos, combatendo a cultura de impunidade e medo de retaliação mencionada na justificção do projeto.

Ademais, o Projeto de Lei nº 699/2025 alinha-se de forma exemplar com a defesa dos direitos das mulheres e a promoção da igualdade, constituindo uma ferramenta legislativa robusta para enfrentar uma das manifestações mais perversas da desigualdade no mundo do trabalho. A proposição atende diretamente à demanda por políticas públicas eficazes no combate à violência e ao assédio que vitimam majoritariamente as trabalhadoras.

Nessa linha, o projeto se destaca por oferecer um conjunto robusto de **medidas de proteção às vítimas** (art. 7º). A garantia de estabilidade provisória por seis meses, o afastamento imediato do agressor, a possibilidade de mudança de setor, o custeio de acompanhamento psicológico e a flexibilização do trabalho são mecanismos essenciais para encorajar as denúncias, quebrando o ciclo de medo de retaliação, perda do emprego ou perseguição, fatores que frequentemente silenciam as vítimas, conforme apontado na justificção do projeto.



Além da proteção individual, a proposta visa transformar a cultura organizacional, promovendo **ambientes de trabalho seguros e respeitosos**. A exigência de protocolos de acolhimento, treinamentos regulares e políticas internas de prevenção atua na raiz do problema, buscando erradicar comportamentos abusivos e construir uma cultura de tolerância zero ao assédio e à violência misóginos.

O **Certificado de Empresa Amiga da Mulher** (art. 11) representa um avanço significativo, indo além da mera punição para incentivar proativamente a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Seus critérios de concessão são particularmente relevantes:

- Exige políticas ativas para eliminar a discriminação e condutas hostis (Inciso I).
- Estabelece uma cota mínima de 2% de vagas para mulheres vítimas de violência doméstica (Inciso II), criando uma ponte importante entre o combate à violência doméstica e a autonomia econômica das mulheres.
- Promove a **participação feminina em cargos de liderança**, estipulando a reserva de 30% dessas vagas para mulheres negras, pardas, indígenas ou com deficiência (Inciso IV). Esta medida é crucial para combater a sub-representação feminina nos escalões superiores, tanto no setor privado quanto no público. Dados de dezembro de 2023 indicam que mulheres ocupavam apenas 38% dos cargos de alta liderança (Natureza Especial, DAS-6 e DAS-5) no Poder Executivo Federal. Embora a participação geral das mulheres no funcionalismo federal tenha crescido para 45,6% em março de 2025, a paridade nos cargos de comando ainda é um desafio, justificando plenamente a inclusão dessa diretriz no Certificado.
- Incentiva o desenvolvimento profissional e educacional das trabalhadoras (Inciso V).

Essa abordagem dual, que combina sanções para os infratores (por meio do Cadastro Nacional e das penalidades associadas) com incentivos positivos para as empresas que se destacam na promoção da igualdade (via Certificado), configura uma estratégia abrangente e eficaz.

O Certificado, em particular, com seu foco em liderança e interseccionalidade, demonstra um compromisso não apenas com a proteção contra a violência, mas com a promoção ativa da igualdade substantiva e do



empoderamento feminino no ambiente de trabalho, incluindo a administração pública. Essa visão alinha-se perfeitamente com uma plataforma parlamentar dedicada à defesa integral dos direitos das mulheres.

Destaca-se que esta matéria está em consonância com os fundamentos da República Federativa do Brasil, notadamente a **dignidade da pessoa humana** (art. 1º, III) e os **valores sociais do trabalho** (art. 1º, IV). Ao combater o assédio e a violência contra a mulher, o projeto busca garantir que o ambiente de trabalho seja um espaço de respeito à integridade física, psíquica e moral dos trabalhadores, especialmente das mulheres.

Alinha-se, ainda, aos objetivos fundamentais da República, como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I) e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). O combate à violência contra a mulher no ambiente de trabalho é uma forma direta de concretizar a **igualdade entre homens e mulheres** (art. 5º, I) e de coibir práticas discriminatórias.

Julgamos oportuno, no entanto, realizar um ajuste terminológico para maior segurança jurídica, com vistas a garantir a clareza e a efetividade normativa da proposição, conforme os termos do substitutivo a seguir apresentado. Nesse sentido, propusemos a substituição do termo “misoginia” por expressões mais adequadas à linguagem jurídica consolidada, como “violência contra a mulher”, “condutas discriminatórias baseadas no sexo feminino” e “ações motivadas por preconceito, aversão ou hostilidade contra mulheres”.

Tal modificação se mostra necessária, pois o termo “misoginia” apresenta dificuldades conceituais e operacionais para o uso legal, por se tratar de um conceito subjetivo e difícil de ser juridicamente delimitado e provado. Ademais, especialmente para fins de tipificação penal, exige-se objetividade e clareza, sendo preferível utilizar-se de conceitos já consolidados como “discriminação”, “assédio” e “violência contra a mulher”;

Essa substituição evita sobreposição com dispositivos legais já existentes, como a Lei Maria da Penha, e fortalece a segurança jurídica da



norma. Destaca-se que a nova redação mantém integralmente a proteção às mulheres, ampliando o alcance e a eficácia da lei ao evitar controvérsias semânticas e interpretações subjetivas.

Assim, o substitutivo manterá a integridade do propósito do Projeto, qual seja, o enfrentamento à violência e ao assédio direcionados às mulheres no ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que aprimora sua redação técnica, reforçando sua aplicabilidade e efetividade.

Diante do exposto, instamos os nobres Pares desta Comissão a aprovarem o parecer favorável ao Projeto de Lei nº 699/2025, com as adequações propostas no substitutivo, como medida essencial para a promoção de ambientes laborais mais seguros, igualitários e respeitosos para todas as mulheres brasileiras.

Votamos, assim, pela aprovação do Projeto de Lei nº 699, de 2025, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2025.

Deputada **DELEGADA IONE**  
Relatora



## SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 699, DE 2025

Dispõe sobre medidas de prevenção, acolhimento e proteção contra assédio e violência contra a mulher no ambiente de trabalho, cria o Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência contra a mulher no Trabalho, o Certificado de Empresa Amiga da Mulher e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece medidas de prevenção, acolhimento e proteção contra assédio e violência contra a mulher no ambiente de trabalho, cria o Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência contra a mulher no Trabalho e o Certificado de Empresa Amiga da Mulher, e dispõe sobre sanções aplicáveis às empresas infratoras, em conformidade com os princípios constitucionais e a legislação trabalhista vigente.

Parágrafo único. As disposições desta Lei aplicam-se a todas as relações de trabalho e de emprego, no setor público e privado, em âmbito nacional, incluindo pessoas jurídicas de direito público interno e externo, empresas públicas, sociedades de economia mista e quaisquer organizações ou empreendimentos que empreguem trabalhadoras, ainda que informalmente, nos termos da legislação vigente.

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

I – violência contra a mulher: preconceito, discriminação, aversão ou ódio direcionados à mulher baseada no sexo feminino;

II – assédio moral contra a mulher no trabalho: conduta praticada no ambiente de trabalho ou em razão dele, consistente em gestos, falas, textos ou outros comportamentos que exponham a trabalhadora a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física;





III – assédio sexual contra a mulher no trabalho: conduta de conotação sexual praticada no ambiente de trabalho ou em razão dele, por meio de gestos, falas, textos ou outros meios, dirigida à trabalhadora contra sua vontade, causando-lhe constrangimento, sofrimento moral ou violação da sua liberdade sexual;

IV – violência contra a mulher no trabalho: qualquer ação ou comportamento hostil, consistente em ameaça, perseguição ou agressão física, material, moral ou psicológica à trabalhadora, praticada no ambiente de trabalho ou em razão dele.

Parágrafo único. As definições contidas neste artigo não excluem outras figuras tipificadas em lei que versem sobre ofensas à dignidade, integridade, bem-estar ou liberdade sexual da trabalhadora.

Art. 3º As empresas, órgãos e entidades abrangidos por esta Lei:

I - implementarão Protocolos de Acolhimento Humanizado para prevenção e combate ao assédio e à violência contra a mulher no trabalho, que incluam, ao menos:

- a) canais de denúncia amplos, acessíveis, confidenciais e seguros, de modo a viabilizar o recebimento de queixas e preservar a identidade da vítima e de eventuais testemunhas;
- b) procedimentos claros e eficazes para o encaminhamento das vítimas aos órgãos competentes, como autoridades policiais e instituições de saúde, sempre que necessário, a fim de assegurar-lhes acolhimento especializado e proteção efetiva;
- c) vedação a quaisquer formas de represália ou discriminação contra a vítima ou testemunhas, assegurando-se o sigilo absoluto sobre as denúncias e o resguardo dos envolvidos;



- d) adoção imediata de medidas como o afastamento do suposto agressor ou a realocação da vítima, de forma a resguardar sua a integridade física e psicológica;

II - promoverão regularmente treinamentos e capacitações destinados a seus gestores e colaboradores, visando à conscientização e à formação de uma cultura no ambiente de trabalho que:

- a) previna e combata os assédios e a violência contra a mulher;
- b) identifique comportamentos abusivos ou violentos e seus impactos;
- c) dê tratamento legal e administrativo a práticas de assédio ou violência contra a mulher;
- d) acolha e proteja vítimas e testemunhas

III – implementarão políticas internas que incentivem um ambiente de trabalho saudável, equitativo e respeitoso, de modo a prevenir situações de assédio ou violência contra a mulher, devendo manter registros das ações e treinamentos realizados para fins de fiscalização pelos órgãos competentes.

Art. 4º São asseguradas às vítimas de assédio ou violência contra a mulher no trabalho, ao menos, as seguintes medidas protetivas:

I - estabilidade provisória, assegurada a manutenção do vínculo empregatício por, no mínimo, 6 (seis) meses após a formalização da denúncia, salvo se houver interesse manifestado pela própria vítima em rescindir o contrato;

II - afastamento imediato do suposto agressor do ambiente de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, até a conclusão das apurações;

III - mudança de setor ou local de trabalho, com preservação das condições contratuais, sempre que houver solicitação da vítima ou se constatar a conveniência para sua integridade física, moral ou psicológica;



IV - atendimento psicológico ou psiquiátrico, custeado pela empresa, pelo período mínimo de 6 (seis) meses, prorrogável conforme laudo médico;

V - adoção de regime de trabalho remoto, horário flexível ou outra modalidade que atenda às recomendações médicas de acompanhamento ou terapia, de modo a proteger a saúde e o bem-estar da vítima.

Art. 5º O Cadastro Nacional de Empresas Autuadas por Assédio e Violência contra a mulher no Trabalho, instituído no âmbito do Ministério do Trabalho, destina-se a registrar, com caráter público, as empresas responsabilizadas, administrativa ou judicialmente, em decisão transitada em julgado, pela prática de assédio moral, assédio sexual ou violência contra a mulher, cometida por seu preposto, em suas dependências, ou em razão de relação empregatícia que integra.

§ 1º O Cadastro de que trata o caput deste artigo conterá, especialmente, as seguintes informações:

I - razão social, Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e endereço da empresa;

II - natureza da infração e classificação da conduta (assédio moral, assédio sexual ou violência contra a mulher);

III - sanções administrativas ou judiciais aplicadas;

IV - medidas corretivas adotadas pela empresa, quando houver.

§ 2º As informações cadastradas serão de acesso público, facultando-se consulta por quaisquer interessados.

§ 3º A forma de inclusão, manutenção e exclusão de dados no Cadastro, bem como a periodicidade de atualização das informações, serão definidos em regulamentação expedida pela autoridade competente.

Art. 6º As empresas, órgãos e entidades incluídas no Cadastro Nacional de que trata o art. 5º estarão sujeitas às seguintes penalidades administrativas, sem prejuízo de outras penalidades previstas em lei:



I - perda de benefícios fiscais, suspensão ou o cancelamento de isenções, subsídios ou incentivos tributários concedidos por entes públicos;

II - restrição de acesso a crédito público, incluindo o impedimento de contratação de financiamentos ou linhas de crédito junto a instituições financeiras oficiais;

III - proibição de participação em licitações públicas ou processos de contratação com órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta, pelo período de 2 (dois) anos;

IV - aplicação de multa administrativa até vinte por cento, conforme parâmetros estabelecidos em ato regulamentar.

§ 1º Na aplicação das sanções, a autoridade judicial observará a proporcionalidade, considerando a condição econômica do infrator, as consequências da infração na esfera coletiva e a reincidência.

§ 2º A aplicação das sanções previstas neste artigo não exclui a responsabilidade penal ou civil dos infratores, tampouco a obrigação de indenizar a vítima pelos danos morais e materiais sofridos.

Art. 7º O Certificado de Empresa Amiga da Mulher, instituído em âmbito nacional, será concedido pelo governo federal às empresas, órgãos e entidades que atenderem aos critérios de promoção e adoção de políticas efetivas de igualdade de direitos entre homens e mulheres e de combate ao assédio e a violência contra a mulher no local de trabalho, conforme estabelecido nesta Lei.

§ 1º A obtenção da certificação prevista no caput deste artigo fica condicionada à implementação de ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes:

I - adoção de metas e promoção de ações com o objetivo de eliminar todas as formas de discriminação, práticas e condutas intimidativas, hostis, degradantes, humilhantes ou ofensivas, de natureza verbal, física ou sexual, praticadas contra as trabalhadoras no ambiente de trabalho ou em razão dele;



II – reserva de, no mínimo, dois por cento do quadro de pessoal à contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, garantido o anonimato dessa condição;

III – promoção e implementação da participação plena e efetiva das mulheres, em igualdade de oportunidades, em liderança em todos os níveis administrativos da empresa, órgão ou entidade, observada a reserva de trinta por cento vagas para mulheres autodeclaradas negras, pardas, indígenas ou com deficiência, conforme regulamentação;

IV - promoção e fomento de políticas internas na empresa com vistas à capacitação e acesso ao desenvolvimento profissional e educacional das trabalhadoras e estagiárias.

§ 2º A concessão do Certificado de Empresa Amiga da Mulher será realizada por comissão certificadora, nomeada nos termos de regulamento, que terá a atribuição de aferir a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa com as diretrizes estabelecidas neste artigo.

Art. 8º Esta Lei será regulamentada no prazo de até 90 (noventa) dias, contados da data de sua publicação, definindo-se procedimentos complementares para a sua efetiva implementação.

Art. 9º As disposições desta Lei serão interpretadas de forma mais favorável à trabalhadora, aplicando-se o princípio da proteção e garantindo-se a prevalência dos direitos humanos no ambiente laboral.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2025.

Deputada **DELEGADA IONE**  
Relatora





Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD254653361500>  
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Delegada Ione



Apresentação: 24/06/2025 13:38:50.560 - CASP  
PRL 1 CASP => PL 699/2025

PRL n.1