

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 3.396, DE 2024

Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha) e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para determinar a remoção de ofício do servidor ao qual se aplique medida protetiva de afastamento, caso a ofendida trabalhe no mesmo órgão ou tenha necessidade comprovada de frequentá-lo habitualmente.

Autora: Deputada CAMILA JARA

Relatora: Deputada DELEGADA IONE

I - RELATÓRIO

O presente Projeto de Lei nº 3396 de 2024, de autoria da Deputada Camilla Jara, propõe alterações à Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) e ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais (Lei nº 8.112/1990) para determinar que, nas hipóteses em que a vítima e o agressor sejam servidores públicos e trabalhem no mesmo órgão ou sejam obrigados a frequentá-lo habitualmente em razão das necessidades funcionais, haja a remoção de ofício do agressor durante a vigência da medida protetiva de afastamento prevista no art. 22, II, da Lei Maria da Penha.

Na justificção do projeto registra-se que *“a proposta visa garantir que a medida protetiva seja plenamente eficaz, evitando que a vítima continue exposta ao agressor no ambiente de trabalho. Além disso, reforça o dever do poder público de atuar na proteção das vítimas de violência doméstica, assegurando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso”*.



O projeto foi distribuído às Comissões de Administração e Serviço Público; Defesa dos Direitos da Mulher e de Constituição e Justiça e de Cidadania (mérito e art. 54 RICD).

A apreciação da proposição é conclusiva pelas Comissões e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, inciso II e art. 151, inciso III, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD).

O projeto não possui apensos e não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

A esta Comissão de Administração e Serviço Público compete o exame de mérito das proposições, conforme dispõem os arts. 24, II e 32, XXX, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

A Constituição Federal estabelece, dentre os seus princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV); tem como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos sem preconceitos de sexo (art. 3º, IV); tem como direitos e garantias fundamentais tanto a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações (art. 5º, I) como a “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos*” (art. 7º, XX).

Sabemos que a realidade social, no entanto, não entrou em compasso com a realidade normativa.

A despeito dos valorosos e essenciais avanços trazidos pela Lei Maria da Penha, que já conta com quase 20 (vinte) anos de sua publicação, o cotidiano da violência contra a mulher ainda se revela alarmante.



Em 2024 o Brasil registrou 1.450 feminicídios¹, o que revela haver ainda um longo caminho a ser percorrido até o respeito e a igualdade de condições entre homens e mulheres se tornarem uma verdade.

Nestes termos, o PL 3396/2024 não só é meritório como também necessário à efetivação de uma rede de proteção eficiente às mulheres vítimas de violência.

Permitir a remoção de servidores alcançados por medida protetiva de afastamento das dependências de órgãos em que a vítima frequente é fundamental para dar efetividade às determinações judiciais, bem como para impedir o constrangimento e o verdadeiro terror de ser forçada a um contato com o agressor no ambiente de trabalho.

Ao se estabelecer a medida protetiva de afastamento, é essencial que sua implementação seja efetiva, real e integral, não só em casa ou em ambientes restritos, mas em todos os ambientes sociais, de modo que o agressor não encontre meios de se aproximar da vítima sob o pretexto de estar realizando suas obrigações de trabalho.

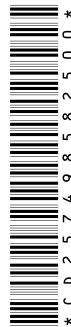
Esta Relatora, na qualidade de Delegada de Polícia atuante em Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher, conhece de perto as dificuldades na implementação de medidas eficazes, capazes de, na prática, afastar por completo as constantes ameaças e o constrangimento psicológico a que estão expostas as mulheres vítimas de violência.

O presente Projeto de Lei é, portanto, um importante aceno em direção à proteção efetiva.

De outro lado, embora a proposição traga importantíssima evolução ao ordenamento jurídico, convém sejam apresentadas medidas de aperfeiçoamento da técnica legislativa, bem como sejam adotadas disposições complementares que aprimoram, sob o ponto de vista material, a proteção inicialmente concebida.

Primeiramente, entende-se que a alteração da redação do § 1º do art. 22 na forma originalmente proposta retira importante regra trazida pela

¹ <https://agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-03/brasil-registra-1450-feminicidios-em-2024-12-mais-que-ano-anterior>



Lei, qual seja, a regra geral que confere ao juiz a aplicação de outras medidas além daquelas previstas no próprio artigo.

Melhor solução seria manter o texto do § 1º do art. 22 e incluir um § 6º com a nova regra específica de remoção como instrumento de efetivação do afastamento.

Além dessa alteração, também se faz pertinente a inclusão de uma medida alternativa que contemple as hipóteses em que a remoção se fizer materialmente impossível, sem que isso implique o mero afastamento de servidor de suas atividades no curso do processo.

Hoje, por exemplo, tem se discutido no Supremo Tribunal Federal o Tema nº 1370, a respeito da responsabilidade pelo pagamento do empregado afastado em razão da instituição das medidas protetivas.²

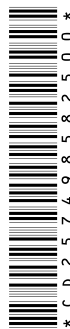
Sabe-se que em muitas localidades no Brasil a infraestrutura pública é singela e reduzida, podendo ocorrer hipóteses nas quais uma remoção do servidor não seja viável ou seja extremamente danosa à prestação do serviço, por exemplo, por falta de estrutura física, pela própria inexistência de um outro órgão para o qual possa haver a remoção, por falta de vagas, ou mesmo por falta de demandas de trabalho em outras repartições.

Nessas hipóteses, para se evitar um eventual prejuízo à prestação do serviço público, é conveniente que se estabeleça uma regra alternativa.

Concebe-se, assim, a possibilidade de instituição de trabalho na modalidade remota, o que resguardaria a eficácia do afastamento.

Nestes casos, a medida alternativa seria fundamentada tanto na impossibilidade material de execução da medida de remoção como pelo interesse público e pelo próprio interesse da vítima, sendo deixada a cargo da vítima a preferência na escolha pelo exercício de suas atividades na modalidade remota quando esta for a hipótese adotada pela administração pública.

² <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-vai-decidir-se-inss-deve-arcar-com-salarios-de-vitimas-de-violencia-domestica-afastadas-do-trabalho/>



Como consequência das mudanças aqui propostas, tornar-se-á desnecessária a alteração da Lei nº 8.112/1990 pelo art. 3º do Projeto, que impõe a remoção como ato vinculado da administração pública.

A partir das alterações propostas no substitutivo, o ato passa a ser de discricionariedade limitada, observado o interesse público aliado ao melhor interesse da vítima, além do que seu alcance será nacional, para todas as esferas federativas da administração pública, não só federal como na Lei 8.112/1990.

Acredita-se que, assim, a proposição conseguirá resguardar o interesse público sem descuidar de seu objeto principal, que é a defesa das mulheres.

Outro aspecto também relevante que tem se discutido nesta Casa há algum tempo é a extensão das medidas protetivas aos parentes da vítima.

Sabe-se que, por vezes, o agressor consegue exercer sua influência deletéria e suas ameaças por meio de proximidade a parentes próximos das mulheres.

Assim, também se faz conveniente que as medidas aqui previstas sejam estendidas aos parentes próximos das vítimas, de modo que o agressor não consiga obter informações pessoais e sensíveis, nem promover ameaças indiretas.

Por fim, sugere-se regra que impede, mesmo nas hipóteses de trabalho remoto, a eventual manutenção de relação de hierarquia entre agressor e vítima, de forma a garantir que não haja pretextos para qualquer tipo de contato entre eles.

Entende-se que as alterações propostas ampliam o escopo de proteção, tornando-a mais eficiente e concreta.

Diante do exposto, no âmbito desta Comissão de Administração e Serviço Público, votamos pela **APROVAÇÃO** do PL nº 3.396/2024, na forma do Substitutivo que ora se apresenta.

É o voto.



Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada DELEGADA IONE
Relatora

2025-8968

Apresentação: 24/06/2025 14:21:09.583 - CASP
PRL 1 CASP => PL 3396/2024

PRL n.1



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD257498582500>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Delegada Ione



COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO PL Nº 3.396, DE 2024

Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para dispor sobre a aplicação de medida protetiva de afastamento nos casos em que vítima e agressor trabalhem no mesmo órgão ou o frequentem habitualmente por necessidade do trabalho e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para dispor sobre a aplicação de medida protetiva de afastamento nos casos em que vítima e agressor trabalhem no mesmo órgão ou o frequentem habitualmente por necessidade do trabalho e dá outras providências.

Art. 2º A Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 18.

.....

V - comunicar as medidas protetivas de urgência ao órgão ao qual seja vinculado o agressor, caso sejam necessárias providências administrativas para garantir sua execução.

.....

Art. 22.

.....

§ 6º Nas hipóteses dos incisos II e III do caput deste artigo, deverão ser observadas as seguintes disposições:



I – na hipótese de agressor e vítima ou parente próximo da vítima trabalharem no mesmo órgão, a administração pública deverá determinar a remoção de ofício do agressor durante a vigência da medida protetiva de afastamento ou, na impossibilidade material de remoção, determinar fundamentadamente a colocação de um dos dois servidores, à escolha da vítima, na modalidade de trabalho remoto;

II – na hipótese de o agressor frequentar, por necessidade funcional, o órgão em que trabalha a vítima ou parente próximo da vítima, a administração pública deverá providenciar a respectiva remoção ou colocação em modalidade de trabalho remoto, conforme o melhor interesse da vítima aliado ao interesse público;

III – na hipótese de a vítima ou parente próximo da vítima frequentar, por necessidade funcional, o órgão em que trabalha o agressor servidor, a administração pública deverá removê-lo ou colocá-lo em modalidade de trabalho remoto compulsório, conforme o melhor interesse da vítima aliado ao interesse público.

§ 7º Para fins do disposto neste artigo, considera-se parente próximo da vítima aquele que com ela tenha vínculo até o segundo grau civil, tenha relação de dependência ou coabite seu endereço.

§ 8º Em nenhuma hipótese poderá permanecer relação de submissão hierárquica entre agressores e vítimas durante a vigência da medida protetiva de afastamento, ainda que em regime de trabalho remoto.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada DELEGADA IONE
Relatora

2025-8968

