



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI N° 699, DE 2025

Apresentação: 20/08/2025 16:27:22.857 - CASP
SBT-A 1 CASP => PL 699/2025

SBT-A n.1

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





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

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;





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

Apresentação: 20/08/2025 16:27:22.857 - CASP
SBT-A 1 CASP => PL 699/2025

SBT-A n.1

- 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 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;



* C D 2 5 3 6 7 1 8 4 8 2 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

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.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

§ 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.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

§ 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.

Apresentação: 20/08/2025 16:27:22.857 - CASP
SBT-A 1 CASP => PL 699/2025

SBT-A n.1





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

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

Sala da Comissão, em 19 de agosto de 2025.

Deputado PASTOR SARGENTO ISIDÓRIO
Presidente

Apresentação: 20/08/2025 16:27:22.857 - CASP
SBT-A 1 CASP => PL 699/2025

SBT-A n.1



* C D 2 2 5 3 6 7 1 8 4 8 2 0 0 *



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD253671848200>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Pastor Sargento Isidório