

# COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## PROJETO DE LEI Nº 7.223, DE 2025

Cria o Selo Nacional de Combate ao Assédio no Serviço Público, reconhecendo órgãos que mantenham protocolos eficazes de prevenção e apuração de assédio moral e sexual.

**Autor:** Deputado AMOM MANDEL

**Relatora:** Deputada DELEGADA IONE

### I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 7.223, de 2025, de autoria do Deputado Amom Mandel, cria o Selo Nacional de Combate ao Assédio no Serviço Público, destinado a reconhecer órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta que adotem protocolos eficazes de prevenção, identificação, apuração e enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

A proposição estabelece que a concessão do selo dependerá da adoção, pela instituição interessada, de medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio, como normas internas atualizadas, canais sigilosos de denúncia, capacitação contínua, proteção às vítimas e responsabilização administrativa.

O projeto foi distribuído às Comissões de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Cidadania, para apreciação conclusiva, nos termos do art. 24, inciso II, e do art. 54 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. A matéria tramita em regime ordinário, nos termos do art. 151, inciso III, do mesmo diploma.



Transcorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto nesta Comissão de Administração e Serviço Público. O projeto não possui apensos.

É o relatório.

2026-2932



## II - VOTO DA RELATORA

O Projeto de Lei nº 7.223, de 2025, trata de matéria de elevada relevância para a Administração Pública, ao propor a criação de instrumento de reconhecimento voltado à prevenção e ao enfrentamento do assédio no serviço público. A iniciativa insere-se em contexto institucional de crescente atenção à necessidade de promoção de ambientes de trabalho seguros, respeitosos e compatíveis com a dignidade das servidoras e dos servidores públicos.

O ordenamento jurídico brasileiro já contempla medidas relevantes de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no setor público, a exemplo da Lei nº 14.540, de 2023, e do Decreto nº 12.122, de 2024. Nesse contexto, a proposição avança ao instituir mecanismo de reconhecimento institucional voltado à indução de boas práticas.

Esse instrumento revela-se adequado para valorizar órgãos e entidades que implementem, de modo efetivo, protocolos de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização. O selo previsto na proposição contribui, assim, para o aprimoramento contínuo das práticas institucionais e para a disseminação, no serviço público, de uma cultura organizacional orientada pela integridade, pelo respeito e pela prevenção de violências no ambiente de trabalho.

A proposta é meritória também porque prestigia medidas concretas de governança institucional. Ao exigir, para a obtenção do selo, a existência de normas internas atualizadas, canais seguros e sigilosos de denúncia, políticas de capacitação contínua, mecanismos de proteção às vítimas e medidas de responsabilização administrativa, o projeto estimula a adoção de providências estruturadas e permanentes, em lugar de respostas episódicas ou meramente formais. Trata-se, portanto, de medida de reduzido impacto orçamentário, elevado potencial simbólico e relevante capacidade de indução de boas práticas administrativas.



Entendo, contudo, que o texto pode ser aperfeiçoado pontualmente, sem alteração de sua finalidade essencial. O Substitutivo ora apresentado amplia o escopo material da proposição para incluir expressamente a discriminação, ao lado do assédio moral e do assédio sexual, em consonância com a disciplina mais recente adotada no âmbito da Administração Pública federal. Além disso, estabelece que a concessão do selo observará as diretrizes e os objetivos dos programas e planos de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação na Administração Pública, conferindo maior coerência sistêmica à iniciativa. Por fim, prevê a divulgação, em sítio eletrônico oficial, da relação dos órgãos e entidades agraciados, o que reforça a transparência e o efeito pedagógico e indutor da certificação.

Cumprе registrar, por fim, a elevada relevância da matéria para a promoção de ambientes de trabalho seguros, respeitosos e livres de assédio e discriminação. Na condição de Delegada de Polícia e parlamentar comprometida com o enfrentamento da violência (sou autora do PL 4.723/2023, que torna crime o assédio a adolescentes, e do PL 507/2026, que altera a CLT para prever que a prática de assédio moral é hipótese que autoriza a demissão por justa causa), especialmente daquela que atinge as mulheres de forma recorrente e desproporcional, reconheço no selo ora proposto importante instrumento de prevenção, conscientização e fortalecimento de uma cultura administrativa de respeito e responsabilidade.

Ante o exposto, voto pela **aprovação do Projeto de Lei nº 7.223, de 2025**, na forma do **Substitutivo** anexo.

Sala da Comissão, em                    de                    de 2026.

Deputada DELEGADA IONE  
Relatora

2026-2932



# COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 7.223, DE 2025

Cria o Selo de Combate ao Assédio e à Discriminação no Serviço Público, reconhecendo órgãos e entidades que mantenham protocolos eficazes de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica criado o Selo de Combate ao Assédio e à Discriminação no Serviço Público, destinado a reconhecer órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta que adotem protocolos eficazes de prevenção, identificação, apuração e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A concessão do Selo observará as diretrizes e os objetivos dos programas e planos de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação na Administração Pública.

Art. 2º Para a obtenção do Selo, os órgãos e entidades interessados deverão comprovar, no mínimo:

I – a existência de normas internas atualizadas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

II – a manutenção de canais seguros e sigilosos de denúncia;

III – a execução de políticas de capacitação contínua sobre a matéria;

IV – a adoção de mecanismos de proteção às vítimas e às testemunhas; e

V – a efetiva responsabilização administrativa dos envolvidos em práticas de assédio ou discriminação.



Art. 3º O Selo terá validade de 2 (dois) anos, podendo ser renovado mediante nova avaliação dos requisitos previstos nesta Lei.

Art. 4º A relação dos órgãos e entidades agraciados com o Selo será divulgada em sítio eletrônico oficial, assegurada ampla publicidade.

Art. 5º O Poder Executivo regulamentará os procedimentos para solicitação, análise, concessão e renovação do Selo.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputada DELEGADA IONE  
Relatora

2026-2932

