



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

PROJETO DE LEI Nº 770, DE 2021

Inclui alínea ao art. 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) para estabelecer a demissão por justa causa em casos de prática de atos de violência contra a mulher.

Autora: Deputada PROFESSORA ROSA NEIDE

Relator: Deputado FÁBIO TRAD

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 770, de 2021, de autoria da Deputada Professora Rosa Neide, inclui alínea ao art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para estabelecer a demissão por justa causa em casos de prática de atos de violência contra a mulher.

A proposição citada, sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões, em regime de tramitação ordinária, foi distribuída à Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER) e à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), para apreciação do mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para exame da constitucionalidade, da juridicidade e da técnica legislativa.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

É o relatório.



II - VOTO DO RELATOR

O Projeto de Lei nº 770/2021 busca incluir, entre as hipóteses de justa causa para rescisão do contrato pelo empregador (art. 482 da CLT), *“a prática de atos de violência física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral contra a mulher”*.

Na justificação da proposta, a nobre Deputada autora destaca que *“as ações de enfrentamento à violência contra a mulher devem ser amplas, envolvendo um arcabouço de iniciativas não somente repressivas como também preventivas e de assistência às mulheres vítimas”*. Com isso concordamos integralmente e consideramos meritória a ideia de acrescentar à legislação mecanismos de prevenção e combate à violência contra a mulher, bem como de assistência à vítima.

Somos, portanto, favoráveis à aprovação da matéria. Porém entendemos que cabem alguns ajustes no texto, pelas razões que explicaremos a seguir.

Inicialmente cabem algumas observações sobre a aplicação das hipóteses de rescisão do contrato por justa causa pelo empregador previstas no art. 482 da CLT, considerando o contexto do projeto em exame.

A alínea “d” do art. 482 autoriza o empregador a demitir o empregado por justa causa na hipótese de *“condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena”*. Assim, caso o autor de crime de violência contra mulher tenha sido condenado e não tenha ocorrido a suspensão da execução da pena, o empregador poderá demiti-lo com base nessa hipótese.

Também autorizam o empregador a rescindir o contrato por justa causa as seguintes situações: *“incontinência de conduta ou mau procedimento”* (alínea “b”) e *“ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem”* (alínea “j”). Nessas hipóteses é possível enquadrar diversas situações de violência contra a mulher. Entretanto, para o enquadramento na alínea “j”, é necessário que o ato



tenha sido praticado no serviço, e, para o enquadramento na alínea “b”, costuma se exigir que a conduta do empregado de alguma forma prejudique o ambiente de trabalho ou o cumprimento de suas obrigações contratuais. Nesse sentido, cabe mencionar que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) confirmou a dispensa por justa causa aplicada a um bombeiro civil que, na sua residência, agrediu sua companheira. No caso, considerado que autor e vítima trabalhavam no mesmo hospital, a Justiça entendeu que o episódio repercutiu diretamente no contrato de trabalho do autor, autorizando a sua imediata rescisão, nos termos do artigo 482, alínea “b”, da CLT (incontinência de conduta ou mau procedimento).¹

Ressalte-se que, quando o autor da violência trabalha no mesmo local que a vítima, ela tem de enfrentar, além dos constantes riscos à sua segurança, o sofrimento decorrente da convivência ou do encontro com o agressor, podendo até mesmo ser levada a deixar o emprego. Nesse caso, não há dúvidas de que a demissão do agressor por justa causa seria a medida mais adequada para a proteção da mulher. E, apesar de a CLT já permitir interpretações no sentido da citada decisão da Justiça mineira, consideramos importante que a lei disponha expressamente sobre essa questão, a fim de conferir maior segurança jurídica ao empregador para aplicar a justa causa e, assim, reforçar a proteção à mulher vítima de violência.

Por outro lado, quanto aos casos de violência contra a mulher que não tenham nenhuma relação com o emprego do autor nem causem qualquer efeito no âmbito de seu contrato de trabalho, não nos parece necessário e adequado impor a demissão por justa causa. Há sanções penais e civis destinadas à prevenção e à repressão da violência, bem como à proteção da vítima e à reparação dos danos causados. E, nos casos em que não haja condenação judicial e execução da pena, a manutenção do emprego do agressor, com o respectivo salário, poderá inclusive servir ao sustento da vítima e de sua família, bem como à reparação dos danos.

De acordo com as normas de responsabilidade civil, o agressor deve pagar à vítima indenizações pelos danos materiais e morais sofridos.

1 <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-2013-14-anos-da-lei-maria-da-penha-reflexos-da-violencia-contra-a-mulher-no-mundo-do-trabalho>.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217878165100>



Em situações de separação do casal, é comum ainda haver a obrigação de pagamento de pensão alimentícia aos filhos ou à própria mulher. Ressalte-se, a propósito, que a legislação admite até mesmo a penhora do salário do devedor para o pagamento de prestação alimentícia (art. 833, § 1º, do Código de Processo Civil).

Além disso, a lei impõe a responsabilidade do agressor pelo ressarcimento dos custos relacionados aos serviços de saúde prestados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) às vítimas de violência doméstica e familiar e aos dispositivos de segurança por elas utilizados (art. 9º, §§ 4º a 6º, da Lei Maria da Penha).

Diante de todas as razões expostas, votamos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 770, de 2021, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em de de 2021.

Deputado FÁBIO TRAD
Relator

2021-19552



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217878165100>



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 770/2021

Acrescenta o § 2º ao art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o enquadramento de atos de violência contra a mulher entre as hipóteses de rescisão do contrato pelo empregador por justa causa.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 482

.....

§ 1º

§ 2º Para os fins deste artigo, configura incontinência de conduta ou mau procedimento, entre outros, o ato de violência física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral praticado pelo empregado contra mulher que preste serviços no mesmo local de trabalho ou com quem deva ter contato em razão do trabalho, ainda que o ato tenha sido praticado fora do serviço.”
(NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2021.

Deputado FÁBIO TRAD
Relator



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217878165100>



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

2021-19552



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217878165100>

