



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 770-B, DE 2021**

**(Da Sra. Professora Rosa Neide)**

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; tendo parecer da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, pela aprovação, com substitutivo (relator: DEP. FÁBIO TRAD); e da Comissão de Trabalho, pela aprovação, na forma do substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher (relator: DEP. LEONARDO MONTEIRO).

**NOVO DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE:

DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER;

TRABALHO E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

## **S U M Á R I O**

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher:

- Parecer do relator
- Substitutivo oferecido pelo relator
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão

III - Na Comissão de Trabalho:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão



## PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Da Sra. PROFESSORA ROSA NEIDE)

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.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que “Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho”, passa a vigor acrescido da seguinte alínea ‘n’:

*Art. 482 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

.....  
*n) a prática de atos de violência física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral contra a mulher.*

..... (NR)

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

## JUSTIFICAÇÃO

As mídias sempre estão abarrotadas de notícias dando conta do incremento dos índices de violência praticada contra a mulher, especialmente na sua face mais grave, o feminicídio.

Não faltam normativos cujos escopos residem em coibir e/ou desestimular a prática de atos de violência física, psicológica, sexual, patrimonial e/ou moral contra a mulher.



A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 7/8/2006) representou um grande passo protetivo da mulher brasileira. Inovações repressivas foram inseridas no Código Penal brasileiro. Entretanto, o cenário, apesar de reduções nos crimes contra a mulher em algumas partes do país, ainda alcança um patamar assustador.

O Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2020<sup>1</sup>, que consolida os dados sobre os diversos crimes praticados em solo nacional, traz um capítulo especial para tratar da violência doméstica e sexual, retratando como as mulheres têm sido agredidas das mais diversas formas.

Alguns dados:

### TABELA 01

Ameaça, por número de vítimas do sexo feminino – 1º semestre  
Brasil e Unidades da Federação – 2019-2020

Brasil e Unidades da Federação	Ameaça (vítimas do sexo feminino)		
	Ns. Absolutos		
	1º semestre		
	2019	2020	Variação (%)
<b>BRASIL</b>	<b>282.926</b>	<b>238.174</b>	<b>-15,8</b>
Acre	...	...	...
Alagoas	...	...	...
Amapá	...	...	...
Amazonas	7.163	5.609	-21,7
Bahia	...	...	...
Ceará	8.708	6.714	-22,9
Distrito Federal	9.884	8.700	-12,0
Espírito Santo	6.609	5.241	-20,7
Goiás	7.626	6.759	-11,4
Maranhão	8.306	6.146	-26,0
Mato Grosso	10.191	8.709	-14,5
Mato Grosso do Sul	8.929	7.512	-15,9
Minas Gerais	47.604	40.780	-14,3
Pará	5.065	8.761	73,0
Paraíba	478	403	-15,7

<sup>1</sup> Disponível em <<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2020/10/anuario-14-2020-v1-interativo.pdf>>. Acesso em 5 fev 2021.

Paraná	30.350	30.263	-0,3
Pernambuco	7.026	5.486	-21,9
Piauí	5.673	3.344	-41,1
Rio de Janeiro	21.176	13.835	-34,7
Rio Grande do Norte	1.265	1.612	27,4
Rio Grande do Sul	35.144	29.565	-15,9
Rondônia	713	1.599	124,3
Roraima	...	...	...
Santa Catarina	20.336	14.900	-26,7
São Paulo	33.397	26.630	-20,3
Sergipe	4.234	3.138	-25,9
Tocantins	3.049	2.468	-19,1

**TABELA 02**

Total de ligações ao 190 registradas sob a natureza violência doméstica – 1º semestre

Brasil e Unidades da Federação – 2019-2020

Brasil e Unidades da Federação	Ligações ao 190 registradas sob a natureza violência doméstica		
	Ns. Absolutos		
	1º semestre		
	2019	2020	Variação (%)
<b>BRASIL</b>	<b>142.005</b>	<b>147.379</b>	<b>3,8</b>
Acre	...	...	...
Alagoas	2.762	4.454	61,3
Amapá	...	...	...
Amazonas	...	...	...
Bahia	...	...	...
Ceará	...	...	...
Distrito Federal	...	...	...
Espírito Santo	5.801	5.559	-4,2
Goiás	993	640	-35,5
Maranhão	...	...	...
Mato Grosso	...	...	...
Mato Grosso do Sul	6.985	7.002	0,2
Minas Gerais	49.108	47.423	-3,4
Pará	...	...	...

Paraíba	1.853	1.944	-3,4
Paraná	15.606	16.933	8,5
Pernambuco	...	...	...
Piauí	...	...	...
Rio de Janeiro	44.363	47.542	7,2
Rio Grande do Norte	1.681	1.711	1,8
Rio Grande do Sul	...	...	...
Rondônia	181	431	138,1
Roraima	...	...	...
Santa Catarina	10.940	12.182	11,4
São Paulo	...	...	...
Sergipe	...	...	...
Tocantins	1.732	1.558	10,0-

Apesar da redução de 15,8% nos crimes de ameaça (Tabela 1), chama a atenção um dado curioso constante na Tabela 2. Comparativamente ao 1º semestre de 2019, o mesmo período de 2020 sofreu um incremento de 3,77% no número de denúncias de agressões sofridas por mulheres através do telefone 190, indicando que existe ainda algo incontido em termos de ameaças à incolumidade da mulher.

Convém destacar que todos esses números provavelmente não retratam a realidade, pois podem existir casos que sequer são registrados oficialmente, fenômeno esse conhecido na criminologia como “cifra oculta”.

Há crimes ou infrações que não chegam ao conhecimento de autoridades policiais. O sociólogo Sutherland (1940)<sup>2</sup>, autor da Teoria da Associação Diferencial, demonstra que a sociedade deve saber que há crimes que não são conhecidos por vários motivos, mas que nem por isso deixam de existir.

A nomenclatura “cifra oculta” é utilizada na criminologia exatamente para definir crimes que não chegam ao conhecimento das autoridades ou quando chegam não são registrados nem levados adiante, logo

2 SUTHERLAND, Edwin H. White-Collar Criminality. Source: American Sociological Review, Vol. 5, No. 1 (Feb., 1940), pp. 1-12. Disponível em: <[https://is.muni.cz/el/1423/podzim2015/BSS166/um/Sutherland.\\_1940.\\_White-collar\\_Criminality.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/podzim2015/BSS166/um/Sutherland._1940._White-collar_Criminality.pdf)>. Acesso em: 4 fev 2021.

não resultando em ação penal. Fica-se impotente diante desses fatos reais que permanecem ocultos, oficialmente desconhecidos, e que, portanto, tendem a prosperar e se repetir indefinidamente.

De acordo com esse autor estadunidense, o comportamento criminoso é apreendido no meio de grupos íntimos, que usam de justificativas racionais para se furtarem da reprovação. Um dos fatores preponderantes é o fato de a vítima se sentir coagida ou envergonhada de denunciar.

Entendemos que o combate deve ser multifocal. 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.

Nesse sentido, compreendemos ser necessário alterar a legislação trabalhista em vigor para acolher como justa causa, para fins de rompimento do vínculo empregatício, a prática de atos de violência de qualquer índole praticados contra mulher.

O escopo não se cinge tão somente como estratégia punitiva, mas principalmente como ação socioeducativa. O acento não é na perda do emprego para o agressor, mas que ele entenda que atos de violência contra a mulher geram também consequências econômico-financeiras no âmbito trabalhista, além das penais.

Convém registrar que as jurisdições civil, penal e trabalhista são autônomas. Apenas quando, na esfera criminal, se decide a autoria e materialidade do delito é que se dá a projeção da eficácia jurídica para o civil (Código de Processo Penal, art. 63 e parágrafo único<sup>3</sup>).

Esperamos contar com a necessária sensibilidade desta Câmara dos Deputados para transformar em norma jurídica este projeto de lei,

3“ Art. 63. Transitada em julgado a sentença condenatória, poderão promover-lhe a execução, no juízo cível, para o efeito da reparação do dano, o ofendido, seu representante legal ou seus herdeiros. Parágrafo único. Transitada em julgado a sentença condenatória, a execução poderá ser efetuada pelo valor fixado nos termos do inciso IV do *caput* do art. 387 deste Código sem prejuízo da liquidação para a apuração do dano efetivamente sofrido. ”

Parágrafo único. Transitada em julgado a sentença condenatória, a execução poderá ser efetuada pelo valor fixado nos termos do inciso iv do *caput* do art. 387 deste Código sem prejuízo da liquidação para a apuração do dano efetivamente sofrido.



porque nele há forte conteúdo social e protetivo da dignidade humana da mulher.

Sala das Sessões, em        de        de 2021.

Deputada PROFESSORA ROSA NEIDE

2021-447





**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**  
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
 Seção de Legislação Citada - SELEC

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.  
 Alexandre Marcondes Filho.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

.....  
**TÍTULO IV**  
**DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**  
 .....

**CAPÍTULO V**  
**DA RESCISÃO**  
 .....

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

- i) abandono de emprego;
  - j) 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;
  - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
  - l) prática constante de jogos de azar;
  - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. [\(Alínea acrescida pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)
- Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)](#)

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965\)](#)

.....

.....

## LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o

Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

**DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**

Código Penal.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta a seguinte Lei:

**CÓDIGO PENAL**

**PARTE GERAL**

*(Parte Geral com redação dada pela Lei nº 7.209, de 11/7/1984, publicada no DOU de 13/7/1984, em vigor 6 meses após a publicação)*

**TÍTULO V  
DAS PENAS**

**CAPÍTULO III  
DA APLICAÇÃO DA PENA**

**Reincidência**

Art. 63. Verifica-se a reincidência quando o agente comete novo crime, depois de transitar em julgado a sentença que, no País ou no estrangeiro, o tenha condenado por crime anterior. *(Artigo com redação dada pela Lei nº 7.209, de 11/7/1984)*

Art. 64. Para efeito de reincidência:

I - não prevalece a condenação anterior, se entre a data do cumprimento ou extinção da pena e a infração posterior tiver decorrido período de tempo superior a cinco anos, computado o período de prova da suspensão ou do livramento condicional, se não ocorrer revogação;

II - não se consideram os crimes militares próprios e políticos. [\*\(Artigo com redação dada pela Lei nº 7.209, de 11/7/1984\)\*](#)

.....  
.....



## 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.

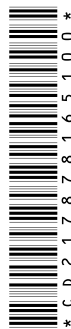
A proposição citada, sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões, em regime de tramitação ordinária, foi distribuída à Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER) e à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), para apreciação do mérito, e à Comissão de Constituição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



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



## 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).<sup>1</sup>

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>



2021-19552

6

Apresentação: 29/11/2021 21:10 - CMULHER  
PRL 1 CMULHER => PL 770/2021

PRL n.1



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





CÂMARA DOS DEPUTADOS

## COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

### PROJETO DE LEI Nº 770, DE 2021

#### III - PARECER DA COMISSÃO

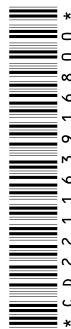
A Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação, com Substitutivo, nos termos do parecer do relator, deputado Fábio Trad.

Registraram presença à reunião as senhoras deputadas e os senhores deputados:

Policia! Katia Sastre - Presidente, Silvia Cristina - Vice-Presidente, Daniela do Waguinho, Delegado Antônio Furtado, Dulce Miranda, Lauriete, Professora Rosa Neide, Rejane Dias, Tabata Amaral, Tereza Nelma, Vivi Reis, Chris Tonietto, Fábio Trad, Flávia Moraes, Jones Moura e Sâmia Bomfim.

Sala da Comissão, em 4 de maio de 2022.

Deputada POLICIAL KATIA SASTRE  
Presidente





MULHER

CÂMARA DOS DEPUTADOS  
COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA

**SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA COMISSÃO DE DEFESA DOS  
DIREITOS DA MULHER AO PROJETO DE LEI Nº 770 DE 2021**

Apresentação: 05/05/2022 15:41 - CMULHER  
SBT-A 1 CMULHER => PL 770/2021

SBT-A n.1

*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 04 de maio de 2022.



Assinado eletronicamente pelo(a) Deputada POLICIAL KATIA SASTRE  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225258644600>

Deputada POLICIAL KATIA SASTRE



\* C D 2 2 5 2 5 8 6 4 4 6 0 0 \*

Presidente

Apresentação: 05/05/2022 15:41 - CMULHER  
SBT-A 1 CMULHER => PL 770/2021

SBT-A n.1



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Policial Katia Sastre  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225258644600>





## COMISSÃO DE TRABALHO

### 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 LEONARDO MONTEIRO

## I - RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei nº 770, de 2021, de autoria da Deputada Professora Rosa Neide, que acrescenta ao art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a possibilidade de rescisão do contrato por justa causa, pelo empregador, nos casos de violência física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral praticada contra a mulher.

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

Na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, em 29/11/2021, foi apresentado o parecer do relator, Dep. Fábio Trad (PSD-MS), pela aprovação, com Substitutivo. Em 04/05/2022, o referido parecer foi aprovado.





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).

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

A violência contra a mulher constitui fenômeno estrutural no mercado de trabalho, com impactos diretos sobre a permanência, a saúde emocional, a produtividade e a possibilidade de ascensão profissional das trabalhadoras.

A violência doméstica e de gênero repercute diretamente no ambiente de trabalho, seja porque a mulher é obrigada a conviver com o agressor no local de prestação laboral, seja porque os efeitos emocionais, físicos e financeiros da violência impactam sua vida profissional.

Essa relação foi reconhecida, inclusive, pelo Supremo Tribunal Federal ao afirmar que a violência contra a mulher constitui violação de direitos fundamentais que exige respostas institucionais coordenadas e preventivas (ADI 4424, Rel. Min. Marco Aurélio, j. 09/02/2012)<sup>1</sup>.

No âmbito da legislação trabalhista vigente, é certo que a Consolidação das Leis do Trabalho já prevê hipóteses de dispensa por justa causa que podem abranger situações de violência contra a mulher, tais como a alínea “b” (incontinência de conduta ou mau procedimento) e a alínea “j” (ato lesivo da honra ou ofensa física praticada no serviço contra qualquer pessoa).

Contudo, tais hipóteses apresentam limitações relevantes na aplicação a situações de violência contra a mulher.

<sup>1</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.424/DF. Rel. Min. Marco Aurélio. Tribunal Pleno. Julgado em 09 fev. 2012. Diário da Justiça Eletrônico, 13 ago. 2012. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=245474001&ext=.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2025.





No caso da alínea “b”, a configuração de incontinência de conduta ou mau procedimento costuma exigir prova de repercussão concreta sobre o contrato de trabalho ou sobre o clima organizacional, o que, em casos de violência baseada em gênero, nem sempre se mostra simples ou imediato de demonstrar.

No caso da alínea “j”, por sua vez, exige-se que a conduta ocorra no local de trabalho, o que exclui episódios de violência praticados em outros ambientes, ainda que seus efeitos sejam direta e imediatamente sentidos pela trabalhadora no exercício de suas funções.

A experiência jurisprudencial indica, porém, que a violência praticada fora do ambiente laboral pode repercutir diretamente no trabalho, especialmente quando agressor e vítima atuam no mesmo estabelecimento, ou quando a agressão afeta de forma evidente a segurança, integridade emocional ou capacidade de permanência da trabalhadora.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu a validade de dispensa por justa causa de trabalhador que agrediu sua companheira em sua residência, em razão da repercussão direta da violência no ambiente de trabalho e da necessidade de proteção da vítima<sup>2</sup>.

Diante desse quadro, a previsão expressa proposta pelo Substitutivo aprovado na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher confere maior segurança jurídica à decisão empresarial, ao reconhecer que a violência baseada em gênero, sempre que repercutir no contrato ou no ambiente de trabalho, ensejará a possibilidade de rescisão por justa causa. A medida fortalece a proteção da trabalhadora, previne a revitimização e reforça o dever constitucional de promoção de um ambiente laboral seguro, saudável e livre de violência.

<sup>2</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. “14 anos da Lei Maria da Penha: reflexos da violência contra a mulher no mundo do trabalho”. Disponível em: <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>. Acesso em: 05 nov 2025.







CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Gabinete do Deputado Federal Leonardo Monteiro



4

Ante exposto, votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 770, de 2021, na forma do Substitutivo aprovado na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2025.

Deputado LEONARDO MONTEIRO  
Relator

Apresentação: 01/12/2025 18:35:23.543 - CTRAB  
PRL 1 CTRAB => PL 770/2021

PRL n.1





Câmara dos Deputados

## COMISSÃO DE TRABALHO

### PROJETO DE LEI Nº 770, DE 2021

#### III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Leonardo Monteiro, pela aprovação, na forma do Substitutivo adotado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher do Projeto de Lei nº 770/2021.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Leo Prates - Presidente, Leonardo Monteiro, Geovania de Sá e Alexandre Lindenmeyer - Vice-Presidentes, Alfredinho, André Figueiredo, Bohn Gass, Erika Hilton, Luiz Carlos Motta, Ricardo Maia, Vicentinho, Zé Adriano, Capitão Alden, Daiana Santos, Daniel Almeida, Flávia Moraes, Joaquim Passarinho, Leônidas Cristino, Lucas Ramos, Luiz Gastão, Neto Carletto, Ribamar Silva, Rogéria Santos, Sanderson, Socorro Neri, Soraya Santos e Weliton Prado.

Sala da Comissão, em 10 de dezembro de 2025.

Deputado LEO PRATES  
Presidente



**FIM DO DOCUMENTO**