



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.605, DE 2025 **(Do Sr. Romero Rodrigues)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social), a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Institui o Programa Emprega + Mulheres), para dispor sobre o afastamento do trabalho e a proteção trabalhista, previdenciária e assistencial da mulher vítima de violência doméstica e familiar e dá outras providências.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-886/2019.

APRECIÇÃO:

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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Do Sr. ROMERO RODRIGUES)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social), a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Institui o Programa Emprega + Mulheres), para dispor sobre o afastamento do trabalho e a proteção trabalhista, previdenciária e assistencial da mulher vítima de violência doméstica e familiar e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei tem por finalidade regulamentar e fortalecer o regime de proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar, nos termos do art. 9º, §2º, II, da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

Art. 2º A trabalhadora em situação de violência doméstica ou familiar de que trata o art. 1º gozará de estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir do término do período de afastamento, sendo nula a dispensa sem justa causa nesse período.

Art. 3º O art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência, aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade e às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, nos termos do inciso I do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, na alocação em vagas para atividades que



possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.”

Art. 4º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 18.....

I

-

a) aposentadoria por incapacidade permanente;

.....

.

e) auxílio por incapacidade temporária;

.....” (NR)

“Art. 25.....

I - auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente: 12 (doze) contribuições mensais;

.....” (NR)

“Art. 26.....

.....

.

II - auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado;

.....

.

VII - auxílio por incapacidade temporária nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do disposto no inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

.....” (NR)

“Subseção V

Do Auxílio por Incapacidade Temporária



Art. 59. O auxílio por incapacidade temporária será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

§ 1º Não será devido o auxílio por incapacidade temporária ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença, da lesão ou da situação de violência doméstica e familiar invocada como causa para o benefício, exceto quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento da doença, da lesão ou da situação de violência doméstica e familiar.

§ 2º Não será devido o auxílio por incapacidade temporária para o segurado recluso em regime fechado.

§ 3º O segurado em gozo de auxílio por incapacidade temporária na data do recolhimento à prisão terá o benefício suspenso.

.....
.

§ 8º O segurado recluso em cumprimento de pena em regime aberto ou semiaberto terá direito ao auxílio por incapacidade temporária.

§ 9º Considera-se incapacitada para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual a segurada afastada do local de trabalho, por até seis meses, nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.” (NR)

“Art. 60. O auxílio por incapacidade temporária será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

§ 1º Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio por incapacidade temporária será devido a contar da data da entrada do requerimento.

.....
.

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença ou de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do disposto no inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.



.....
.
§ 4º-A Em caso de ou de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do disposto no inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, a empresa terá a seu cargo o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar a segurada à Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

§ 6º O segurado que durante o gozo do auxílio por incapacidade temporária vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade.

§ 7º Na hipótese do § 6º, caso o segurado, durante o gozo do auxílio por incapacidade temporária, venha a exercer atividade diversa daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas.

§ 8º Sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação de auxílio por incapacidade temporária, judicial ou administrativo, deverá fixar o prazo estimado para a duração do benefício.

§ 9º Na ausência de fixação do prazo de que trata o § 8º deste artigo, o benefício cessará após o prazo de cento e vinte dias, contado da data de concessão ou de reativação do auxílio por incapacidade temporária, exceto se o segurado requerer a sua prorrogação perante o INSS, na forma do regulamento, observado o disposto no art. 62 desta Lei.

§ 10. O segurado em gozo de auxílio por incapacidade temporária, concedido judicial ou administrativamente, poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram sua concessão ou manutenção, observado o disposto no art. 101 desta Lei.

.....
.
“Art. 61. O auxílio por incapacidade temporária, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei.”

“Art. 62. O segurado em gozo de auxílio por incapacidade temporária, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade.



§ 1º. O benefício a que se refere o caput deste artigo será mantido até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, seja aposentado por incapacidade permanente.

.....” (NR)

“Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio por incapacidade temporária será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.

Parágrafo único. A empresa que garantir ao segurado licença remunerada ficará obrigada a pagar-lhe durante o período de auxílio por incapacidade temporária a eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença.” (NR)

Art. 5º A Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.

9º

.....

.

§

2º

.....

.

IV – transferência para outra unidade ou filial do empregador, se houver.

§ 2º-A Na hipótese prevista no § 2º, IV, o empregador fica dispensado do pagamento do adicional a que se refere o art. 469, § 3º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

.....

.

§ 9º Para fins do disposto no inciso II do § 2º, caso a mulher afastada do local de trabalho seja empregada:

I – na hipótese de afastamento inferior a 15 (quinze) dias, será expedida requisição ao empregador para pagamento de salário em favor da mulher afastada do local de trabalho;

II - na hipótese de afastamento superior a 15 (quinze) dias, será expedida requisição ao empregador para pagamento de salário em favor da mulher afastada do local de trabalho, durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento, e ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para a concessão de auxílio por incapacidade temporária pelo período restante,



não superior a 6 (seis) meses, sob a condição de que a segurada preencha o requisito de qualidade de segurada na data de início da incapacidade, que deve ser indicada na requisição.

§ 10. Caso a mulher afastada do local de trabalho não seja empregada, será expedida requisição:

I – ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para a concessão de auxílio por incapacidade temporária desde a data de início da incapacidade, que deve ser indicada na requisição, por período não superior a 6 (seis) meses, sob a condição de que a segurada preencha o requisito de qualidade de segurada;

II – ao município de residência da mulher, para fins de concessão de benefício eventual em razão de vulnerabilidade temporária de que trata o art. 22 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

§ 10. Nas hipóteses de que tratam o inciso II do § 9º e o inciso I do § 10, caberá ao INSS a verificação do preenchimento do requisito de qualidade de segurada na data de início da incapacidade indicada na requisição, estando a segurada dispensada de perícia médica.

§ 11. Caberá ao INSS informar ao município de residência da mulher a concessão ou indeferimento do auxílio por incapacidade temporária.

§ 12. O INSS será intimado pessoalmente da decisão que reconhecer o direito ao afastamento do local de trabalho da empregada por período superior a 15 dias ou das demais seguradas, por qualquer período, na forma do art. 183 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, facultada a interposição de recurso.” (NR)

Art. 6º A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.
7º
I;
II -;
e
III – à mulher em situação de violência doméstica e familiar, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.” (NR)
“Art.
8º



.....
.
§ 4º As medidas de que trata este artigo também serão concedidas à mulher em situação de violência doméstica e familiar, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.”
(NR)

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A violência doméstica e familiar contra a mulher no Brasil, apesar de importantes avanços legislativos, constitui um problema endêmico, uma grave e persistente violação dos direitos humanos que gerar profundos impactos no mundo do trabalho, na saúde pública e na economia nacional. Os dados estatísticos revelam uma realidade alarmante. Dos nove tipos de crimes praticados com violência contra as mulheres, que são monitorados no último Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, seis registraram crescimento, de 0,7%, no caso de feminicídio, a 19%, no caso de tentativa de feminicídio.¹

A dependência financeira emerge como um dos principais obstáculos que obstaculizam o rompimento desse ciclo de violência, tornando a manutenção do emprego não apenas uma questão de subsistência, mas de sobrevivência.

Além do impacto direto sobre a segurança e a vida das mulheres, a violência, em sua dimensão econômica, também representa um também um pesado fardo. De acordo com estudo da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) estima-se que, ao longo de uma década, a violência de gênero produziu um impacto negativo de R\$ 214,42 bilhões no Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil e perda potencial de 1,96 milhão de

¹ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: FBSP, 2025. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2025/09/anuario-2025.pdf>. Acesso em: 29 out. 2025.



postos de trabalho, podendo chegar a R\$ 300 bilhões de prejuízo e perda de 2,8 milhões de empregos, em um cenário extremo.²

Nesse contexto, a presente Proposta de Lei decorre da necessidade de alinhar a legislação infraconstitucional brasileira aos direitos sociais já consolidados pela jurisprudência dos tribunais superiores e às diretrizes internacionais de proteção ao trabalho, garantindo que o ambiente laboral se torne um efetivo ponto de apoio e segurança para mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

O objetivo central é, portanto, assegurar que o afastamento do trabalho em razão da violência doméstica tenha custeio social e proteção integral, evitando a revitimização da trabalhadora e a perda de sua renda e de seu trabalho.

Nesse sentido, a Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, orienta os Estados a adotar medidas abrangentes de proteção laboral, previdenciária e assistencial às pessoas afetadas pela violência doméstica e de gênero, tais como licença remunerada, manutenção do emprego, flexibilização da jornada e transferência de local de trabalho.

Essas diretrizes complementam a Convenção nº 190 da OIT sobre Violência e Assédio e a Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, reafirmando o compromisso internacional do Brasil com a igualdade de gênero e a eliminação da violência contra a mulher.

No plano interno, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1.370, em 2025, consolidou entendimento de que o afastamento judicial previsto no art. 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha possui natureza previdenciária ou assistencial, conforme o vínculo da vítima com a seguridade social. Essa decisão reafirma a dimensão social do afastamento e impede que o ônus recaia sobre o empregador, reconhecendo tratar-se de responsabilidade pública de amparo social.

² MOVIMENTO MULHER360. **Violência contra a mulher gera impacto bilionário na economia.** Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/violencia-contra-a-mulher-gera-impacto-bilionario-na-economia/>. Acesso em: 29 out. 2025.



O Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, já havia fixado entendimento de que o afastamento por até seis meses configuraria suspensão do contrato de trabalho garantindo à mulher a manutenção integral de seus direitos trabalhistas durante o período.

Essa jurisprudência se alinha com o ajuste promovido pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019, às hipóteses de cobertura da previdência social previstas no inciso I art. 201 da Constituição, que substituiu os eventos de doença e invalidez pelos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, que não estão necessariamente vinculadas a doenças, mas também a outras situações que possam eventualmente impedir os segurados de executarem suas tarefas profissionais. Até o momento, contudo, a legislação previdenciária ainda não foi adequada aos novos parâmetros constitucionais.

A presente proposta legislativa busca, portanto, incorporar formalmente essas diretrizes jurisprudenciais e internacionais à legislação brasileira, conferindo maior segurança jurídica, celeridade e efetividade à proteção social das mulheres vítimas de violência.

Além disso, prevê-se um período de estabilidade no emprego após o retorno ao trabalho, medida essencial para prevenir demissões retaliatórias ou arbitrárias e preservar a dignidade da trabalhadora, assegurando que a violência não resulte na perda definitiva de sua fonte de renda.

Complementarmente, a proposta contempla mecanismos de flexibilização da jornada, teletrabalho e mudança de local de trabalho, de modo a garantir a segurança física e psicológica da mulher, sem comprometer sua carreira ou renda.

Essas medidas configuram instrumentos imediatos de proteção, evitando que o ambiente laboral se torne um ponto de risco ou que o trauma da violência inviabilize o exercício regular de suas funções.

No tocante à mudança de local de trabalho, a Lei Maria da Penha já reconhece esse direito às servidoras públicas, na forma de acesso prioritário à remoção (art. 9º, § 2º, I). No setor privado, a obrigatoriedade de



transferência das empregadas envolve considerações complexas, especialmente nas micro e pequenas empresas, que muitas vezes não dispõem de múltiplas filiais. Justamente por isso, sugerimos que se condicione o reconhecimento desse direito à existência de outra unidade ou filial.

Não desconhecemos a existência do poder diretivo do empregador, que lhe confere a prerrogativa de organizar a prestação de serviços. Contudo, há direitos fundamentais da trabalhadora em jogo, notadamente o direito à vida, à dignidade e a um meio ambiente de trabalho seguro. Além disso, o reconhecimento desse direito protege não apenas as empregadas, como traz mais segurança jurídica às empresas.

A CLT prevê, em na alínea “c” do art. 483, que quando o empregado correr “perigo manifesto de mal considerável” poderá considerar rescindido o contrato de trabalho. De acordo com a jurisprudência trabalhista, esse dispositivo abarca situações em que a empresa está ciente de um risco externo que se manifesta no ambiente de trabalho, como a ameaça de um agressor, e falha em tomar as medidas razoáveis para proteger a empregada, estando sujeita a empresa, ainda, a indenização por danos morais³.

Além disso, há decisões que reverteram demissões por justa causa (por "abandono de emprego" ou "desídia"), nas hipóteses em que as faltas da empregada são uma consequência direta da situação de violência, pois a ausência não decorre de negligência, mas de uma situação de força maior que impede a trabalhadora de comparecer ao serviço⁴.

Por fim, o simples afastamento da empregada, ainda que pelo período máximo previsto na legislação, por seis meses, pode ser insuficiente se, ao final do período, a vítima tiver que retornar ao mesmo local de trabalho, onde o risco à sua segurança não tenha sido eventualmente afastado. Dessa forma, a mudança do local de trabalho, bem como a preferência para a concessão do teletrabalho ou trabalho remoto, são instrumentos fundamentais,

³ Mantida condenação de empresa que contratou ex-companheiro de empregada com medida protetiva. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/mantida-condenacao-de-empresa-que-contratou-ex-companheiro-de-empregada-com-medida-protetiva>. Acesso em: 29 out. 2025.

⁴ 9ª Câmara reverte justa causa de trabalhadora vítima de violência doméstica. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2025/9a-camara-reverte-justa-causa-de-trabalhadora-vitima-de-violencia-domestica>. Acesso em: 29 out. 2025.



que devem ser opções colocadas à disposição do Judiciário, como mecanismos de proteção da mulher vítima de violência doméstica.

Trata-se, portanto, de medida de aperfeiçoamento técnico e consolidação de jurisprudência vinculante, que confere concretude ao sistema de proteção social e trabalhista das mulheres vítimas de violência, em estrita conformidade com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e com o patamar protetivo já reconhecido pelos tribunais superiores.

Ao reconhecer a violência doméstica como um risco social e não como um problema privado, a proposta reafirma o papel do Estado na promoção da solidariedade, da dignidade e da efetiva igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares, a fim de que assegurar à mulher vítima de violência doméstica mecanismos de proteção trabalhista, previdenciária e assistencial mais robustos.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado ROMERO RODRIGUES

2025-17919



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2006-0807;11340
DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452
LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1991-0724;8213
LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1993-1207;8742
LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2015-0316;13105
LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2022-0921;14457

FIM DO DOCUMENTO