

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

(Da Sra. DRA. ALESSANDRA HABER)

Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”, bem como a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, que “Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher”, para assegurar, em situação de violência doméstica, o direito de remoção à servidora pública e o direito de transferência de local de trabalho à empregada.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, bem como a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, para assegurar, em situação de violência doméstica, o direito de remoção à servidora pública e o direito de transferência de local de trabalho à empregada.

Art. 2º O art. 36 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 36.....

.....

.....

III

.....

d) para assegurar a vida e a integridade física e psicológica da servidora em situação de violência doméstica e familiar, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.” (NR)



Art. 3º O artigo 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“ Art.

9º
.....

§
2º
.....

IV – transferência do local de trabalho 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.

.....” (NR)

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A presente iniciativa legislativa tem por escopo conferir densidade normativa, em sede legal, a uma proteção essencial às trabalhadoras e servidoras públicas federais em situação de violência doméstica, assegurando-lhes o direito à transferência de localidade ou remoção funcional, a depender do vínculo, sempre que tal providência se revele necessária à preservação de sua integridade física, psíquica, moral ou patrimonial.

A violência doméstica constitui uma das mais graves e persistentes violações de direitos humanos no Brasil contemporâneo. É fenômeno estrutural, transversal a classes sociais, níveis de escolaridade e vínculos profissionais, cujos efeitos ultrapassam o âmbito privado e repercutem diretamente na saúde, na autonomia, na dignidade e na própria permanência da mulher no espaço público. O Estado, que constitucionalmente se comprometeu a coibir a violência no âmbito das relações familiares (art. 226, §



8º, da Constituição), não pode manter-se inerte quando a vítima se encontra sob sua própria tutela funcional.

No âmbito das relações trabalhistas, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da violência e assédio no mundo do trabalho, dispõe, em seu artigo art. 10, alínea f, que seus Estados-membros devem adotar medidas apropriadas para reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar os seus impactos no âmbito das relações de trabalho. Ao ratificar tal Convenção¹, o Estado brasileiro reafirmou seu compromisso internacional com a igualdade de gênero e a eliminação da violência contra a mulher.

A seu turno, a Recomendação nº 206 da OIT 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 previsão normativa do art. 9º, § 2º, inciso II, da Lei nº 11.340, de 2006 (Lei Maria da Penha), bem como concedem fundamentos jurídicos para o estabelecimento da transferência do local de trabalho para outra unidade ou filial do empregador como mais um mecanismo de tutela das mulheres empregadas vítimas de violência doméstica.

Por outro lado, no tocante às servidoras públicas, a Lei nº 8.112, de 1990, ainda não contempla, de modo expresso, a remoção por motivo de violência doméstica. Essa lacuna normativa produz insegurança jurídica, assimetria de tratamento entre órgãos e, não raras vezes, submete a vítima à necessidade de permanecer no mesmo ambiente territorial de seu agressor, expondo-a à revitimização, à coação contínua e ao risco real de novas agressões.

É certo que o ordenamento jurídico brasileiro já reconhece, em diversos planos, a especial vulnerabilidade da mulher em situação de violência. A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 2006) instituiu um sistema abrangente de proteção, prevendo medidas protetivas de urgência, inclusive aquelas que

¹ Referida Convenção encontra-se em fase de aprovação legislativa neste Parlamento, conforme MSC nº 86, de 2023. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>>.



envolvem o afastamento da vítima de seu local de residência ou de convivência com o agressor. No plano infralegal, o próprio Poder Executivo Federal avançou no tema.

Com efeito, a Advocacia-Geral da União, no exercício de sua função institucional de uniformizar a interpretação jurídica no âmbito da Administração Pública Federal, exarou parecer vinculante reconhecendo que a remoção da servidora em situação de violência doméstica constitui medida legítima e juridicamente adequada, compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção integral e da eficiência administrativa. Tal orientação administrativa, dotada de força normativa interna, representa significativo progresso na proteção das servidoras, mas não supre a necessidade de positividade legal da garantia.

A experiência demonstra que soluções exclusivamente administrativas, ainda que bem-intencionadas, permanecem vulneráveis à descontinuidade, à interpretação restritiva e à oscilação institucional. A ausência de previsão expressa em lei mantém o direito em zona de incerteza, dependente de atos infralegais, pareceres e arranjos casuísticos, o que fragiliza a proteção justamente no momento em que a servidora mais necessita de segurança jurídica, previsibilidade e resposta estatal imediata.

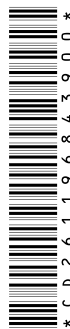
A consagração legal do direito à remoção nesses casos atende, simultaneamente, a três ordens de valores constitucionais:

(i) a dignidade da pessoa humana, ao reconhecer que a proteção da integridade física e psíquica da servidora prevalece sobre conveniências administrativas ordinárias;

(ii) a igualdade material, ao conferir tratamento diferenciado a quem se encontra em situação objetiva de vulnerabilidade; e

(iii) a eficiência, pois uma servidora submetida a medo constante, perseguição ou trauma dificilmente poderá desempenhar suas funções de modo pleno, contínuo e saudável.

Não se trata de privilégio, mas de instrumento mínimo de proteção funcional compatível com o dever estatal de prevenção da violência e de promoção de ambientes institucionais seguros. A remoção, nesses casos,



não constitui benefício arbitrário, mas medida de salvaguarda, de caráter humanitário e estruturalmente vinculada à função pública.

Ao inserir, de forma clara e direta, essa hipótese na Lei nº 8.112, de 1990, o legislador confere estabilidade, uniformidade e força normativa plena a uma proteção que já se encontra reconhecida no plano constitucional, infraconstitucional e administrativo. A proposta transforma em direito subjetivo legal aquilo que hoje subsiste como construção interpretativa, assegurando que nenhuma servidora dependa da sensibilidade ocasional de gestores ou da heterogeneidade de entendimentos para ver resguardada sua própria segurança.

Trata-se, portanto, de medida que aprimora o regime jurídico do serviço público federal, harmoniza-o com a ordem constitucional de proteção às mulheres e reafirma o compromisso do Estado brasileiro com a erradicação da violência doméstica, não apenas no discurso, mas no desenho concreto de suas instituições.

Sala das Sessões, em 04 de fevereiro de 2026.

Deputada DRA. ALESSANDRA HABER
MDB/PA

