

PARECER DE PLENÁRIO PELA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA AO PROJETO DE LEI Nº 1.404, DE 2025

PROJETO DE LEI Nº 1.404, DE 2025

Apensado: PL nº 2.931/2025

Altera a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para dispor sobre a possibilidade de quebra de sigilo bancário e fiscal em ações de alimentos, nas situações de indícios de ocultação de bens pelo alimentante.

Autor: Deputado JOSÉ GUIMARÃES

Relatora: Deputada NATÁLIA BONAVIDES

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 1.404, de 2025, de autoria do Deputado José Guimarães, dispõe sobre a possibilidade de quebra de sigilo bancário e fiscal em ações de alimentos nas situações de indícios de ocultação de bens pelo alimentante.

Na justificção oferecida à iniciativa legislativa em questão, o parlamentar autor destaca ser fundamental permitir a quebra de sigilo em hipóteses excepcionais para assegurar a adequada apuração da real capacidade financeira do alimentante e garantir a efetividade do direito fundamental à alimentação.

Foi apensado ao projeto original o PL nº 2.931, 2025, de autoria da Deputada Rosangela Moro, que altera a Lei nº 5.478, de 1968, que dispõe sobre a possibilidade de quebra de sigilo fiscal e bancário do alimentante em ação de alimentos.



A matéria foi distribuída às Comissões de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família e de Constituição e Justiça e de Cidadania (mérito e art. 54 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados).

Na Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família, em 2 de setembro de 2025, foi apresentado o parecer da Relatora, Deputada Ana Paula Lima, pela aprovação do PL 1.404, de 2025 e do PL 2.931, de 2025, com substitutivo, e em 8 de outubro de 2025 este parecer foi aprovado.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

II.1. Pressupostos de constitucionalidade

Nos termos do art. 32, *caput* e respectivo inciso IV, alíneas “a” e “e”, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, compete à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania examinar a constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do projeto de lei em apreço, do seu apensado e do substitutivo adotado pela Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família, bem como seu mérito.

Sob o aspecto da constitucionalidade formal, as mencionadas proposições observam todos os pressupostos estabelecidos pela Constituição Federal. A matéria insere-se na competência legislativa privativa da União para dispor sobre direito processual (art. 22, I, da Constituição Federal), bem como na competência concorrente para dispor sobre proteção à infância e à juventude (Art. 24, XV). A iniciativa parlamentar é legítima à luz do art. 61, *caput*.

Quanto à constitucionalidade material, tanto o projeto de lei e seu apensado, quanto o substitutivo adotado pela Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família estão em plena conformidade com os valores constitucionais da proteção integral assegurados



às crianças e aos adolescentes pelo art. 227 da Constituição Federal, e em harmonia com a jurisprudência consolidada do Superior Tribunal de Justiça que reconhece a relativização do sigilo bancário e fiscal em ações de alimentos para proteção do menor¹.

Sob a ótica da juridicidade, as proposições se revelam compatíveis com a ordem jurídica vigente, preservando a harmonia entre as normas e respeitando os princípios gerais do direito, especialmente os da legalidade, proporcionalidade, razoabilidade e segurança jurídica.

Por fim, quanto à técnica legislativa, o texto de todas as proposições atende às normas de elaboração previstas na Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

Dessa forma, o Projeto de Lei nº 1.404, de 2025, seu apensado e o substitutivo adotado pela Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família se revelam constitucionais e jurídicos e estão redigidos em conformidade com os ditames constitucionais e legais, merecendo prosseguir em sua tramitação.

II.2. Mérito

Cuidam as proposições referidas de matéria legislativa oportuna e meritória.

Ora, é sabido que, nas ações de alimentos, a fixação da pensão deve refletir a real capacidade econômica do alimentante. Não se pode perder de vista que práticas de ocultação de bens ou renda comprometem a efetividade do direito fundamental à alimentação de crianças e adolescentes.

Portanto, visando assegurar a proteção dos alimentandos, releva instituir, em sintonia com o Projeto de Lei nº 1.404, de 2025, a possibilidade de quebra de sigilo bancário e fiscal em hipóteses excepcionais, quando houver indícios de ocultação de renda ou patrimônio.

Como visto, o Superior Tribunal de Justiça já reconheceu ser possível o deferimento da medida excepcional de quebra de sigilo fiscal e bancário em ação de alimentos quando não houver outro meio idôneo para



apurar a real capacidade econômico-financeira do alimentante, afirmando reiteradamente que o sigilo não é absoluto e pode ser relativizado para assegurar a efetividade do direito fundamental à alimentação do menor (Processo em segredo de justiça, Rel. Ministro Moura Ribeiro, Terceira Turma, por unanimidade, julgado em 18/3/2025, DJEN 21/3/2025).

Com efeito, estando o processo munido de mais informações financeiras necessárias à sua adequada instrução, certamente contribuirá para que haja adequada fixação ou revisão dos alimentos, garantindo a proteção prioritária dos direitos fundamentais dos alimentandos.

Em conexão com a temática da proteção dos direitos das mulheres, entendemos pertinente a inclusão, em subemenda substitutiva, de proposta de regulação do tema da concessão de benefícios previdenciários e assistenciais devidos à mulher que for obrigada a se afastar do trabalho, em razão de situação de violência doméstica e familiar, nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

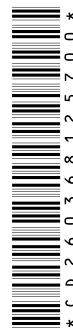
No cenário brasileiro, a violência contra a mulher é uma das expressões mais alarmantes das desigualdades de gênero. Nesse sentido, o Atlas da Violência (2025)¹ contabiliza mais de 47 mil assassinatos na última década, o equivalente a quase 12 mulheres mortas por dia no Brasil. Além disso, o Brasil registra uma das maiores taxas de feminicídio da América Latina, com 1,3 caso por 100 mil mulheres em 2024.²³

A atividade laboral desempenha um papel central na ruptura do ciclo da violência doméstica, funcionando não apenas como fonte de subsistência, mas como um instrumento fundamental de emancipação e recuperação da dignidade da mulher. Além do aspecto financeiro, o ambiente de trabalho oferece benefícios psicossociais vitais, como o fortalecimento da

¹ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Atlas da violência 2025*. Brasília, DF: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Ipea, 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes>. Acesso em: 19 mar. 2026.

² UN WOMEN. *Inter-agency Brief UNiTE Campaign (LAC Countries) — 2025: Overview of Countries in Latin America and the Caribbean on Violence against Women and Girls*. [S. l.]: UN Women – Americas and the Caribbean, nov. 2025. Disponível em: <https://lac.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/11/factsheet-interagencial-unete-paises-alc-2025>. Acesso em: 19 mar. 2026.

³ Nos dados apresentados para a América Latina e Caribe, o Brasil (1,3) empata com o México (1,3) e o Uruguai (1,3, em 2023), superando a Argentina (1,0) e o Equador (0,9).



autoestima, da autoconfiança e a manutenção de uma rede de contatos sociais fora do ambiente doméstico.

O impacto da violência familiar e doméstica na saúde física e mental das trabalhadoras pode levar à dependência econômica da vítima, o que prejudica a capacidade de abandonar um parceiro abusivo ou de ingressar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. Além disso, se as vítimas se afastam do trabalho para buscar atendimento médico ou ajuda de terceiros, o seu comprometimento com o emprego pode ser questionado pelo próprio empregador.

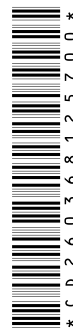
De acordo com a Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher (DataSenado 2025),⁴ a violência impacta a vida profissional de 46% das vítimas, o que evidencia como a instabilidade no local de trabalho pode agravar a vulnerabilidade da mulher.

Por consequência, a violência doméstica e familiar também representa um custo para as economias nacionais, afetando negativamente as empresas por meio da redução da produtividade, do absenteísmo, do aumento de licenças e dias de afastamento por doença, e da saída das vítimas da força de trabalho. Com isso, a violência doméstica aprofunda as desigualdades entre os sexos na participação no mercado de trabalho, e contribui para ampliar as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Conforme dispõe o § 8º do art. 226 da Constituição Federal, o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

A partir dessa diretriz, a Lei Maria da Penha dispõe, como medida protetiva judicial de manutenção da integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar, a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 6 (seis) meses (inciso II do § 2º do art. 9º).

⁴ DATASENADO; OBSERVATÓRIO DA MULHER CONTRA A VIOLÊNCIA. *Pesquisa nacional de violência contra a mulher: 11ª edição*. Brasília, DF: Senado Federal, 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/relatorios-de-pesquisa/pesquisa-nacional-de-violencia-contra-a-mulher-datasenado-2025>. Acesso em: 19 mar. 2026.



De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT),⁵ um afastamento remunerado do trabalho permite que as mulheres em situação de violência doméstica e familiar compareçam a audiências judiciais, busquem apoio psicológico e assistência médica, além de viabilizar a mudança própria e de seus filhos para ambientes seguros. Sem a garantia de uma licença remunerada, muitas mulheres são forçadas a escolher entre sua segurança física e seu emprego, resultando frequentemente em demissões ou abandono do posto de trabalho.

Da mesma forma, uma proteção temporária contra a dispensa (estabilidade provisória) é fundamental para o fortalecimento e a autonomia das vítimas, permitindo que assegurem sua independência financeira enquanto lidam com as consequências do abuso e buscam romper o ciclo de violência.

Porém, desde a entrada em vigor da Lei Maria da Penha, a lacuna normativa sobre a responsabilidade pelo custeio da remuneração da mulher durante o período de afastamento provocou anos de insegurança jurídica e excessiva judicialização.

Coube, desse modo, ao Poder Judiciário suprir essa omissão. Em dezembro de 2025, o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou entendimento segundo o qual a manutenção da renda da mulher afastada é um dever do sistema de seguridade social, assumindo natureza previdenciária para as seguradas da Previdência Social, e assistencial para as não seguradas.⁶

De acordo com a decisão da Suprema Corte, compete ao juízo estadual – e não ao federal, abrangida a Justiça do Trabalho –, no exercício da jurisdição criminal, especialmente aquele responsável pela aplicação da Lei Maria da Penha, a fixação da medida protetiva prevista no inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 2006, inclusive quanto à requisição de pagamento de prestação pecuniária em favor da vítima afastada do local de trabalho, ainda que o cumprimento material da decisão fique sob o encargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do empregador. A competência

⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Domestic violence and its impact on the world of work*. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/brief/brief-ndeg3-domestic-violence-and-its-impact-world-work>. Acesso em: 19 mar. 2026.

⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso extraordinário nº 1.520.468 (Tema 1.370 de Repercussão Geral)*. Relator: Min. Flávio Dino. Brasília, DF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15383710428&ext=.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2026.



concentrada nas Varas Especializadas em Violência Doméstica visa garantir eficiência na prestação jurisdicional atinente à proteção da mulher vítima de violência.

Sob a ótica trabalhista, o STF definiu que o afastamento configura hipótese de interrupção do contrato de trabalho, assegurando à mulher a manutenção do vínculo empregatício, a contagem do tempo de serviço e a preservação de todos os seus direitos laborais durante o período da medida.

No âmbito previdenciário, o benefício aplicável às seguradas do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), seja como empregada, contribuinte individual, facultativa ou segurada especial, equipara-se, por analogia, ao auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença) e independe de carência. No caso da segurada empregada, cabe ao empregador o pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias, e ao INSS o custeio do período restante.

No contexto da assistência social, para as mulheres que não contribuem para a previdência social, como as trabalhadoras informais e desocupadas, a proteção assume natureza assistencial na modalidade de benefício eventual por vulnerabilidade temporária, devendo o magistrado encaminhar a vítima, para que o pagamento seja provido pela assistência social nos moldes da Lei Orgânica da Assistência Social.

Por fim, para evitar que a sociedade suporte sozinha o custo da violência, o STF reafirmou o dever da autarquia federal de ajuizar ação regressiva contra o agressor na Justiça Federal, buscando o ressarcimento integral dos valores despendidos com a proteção da vítima da violência doméstica e familiar.

Embora as teses fixadas pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de repercussão geral, possuam eficácia vinculante para todo o Poder Judiciário, nos termos do art. 927 do Código de Processo Civil, considera-se que o INSS, como autarquia federal responsável pela operacionalização dos benefícios do RGPS, não se encontra obrigado a implementar administrativamente as medidas protetivas sem que haja determinação judicial



específica em cada caso individual. Esse cenário perpetua a judicialização do tema e impõe às mulheres vítimas de violência doméstica o ônus de aguardarem decisão judicial para terem acesso à proteção social que lhes é constitucionalmente assegurada.

Portanto, é fundamental que esse entendimento seja positivado na legislação federal, estabelecendo um rito procedimental claro, que confira segurança jurídica e assegure proteção social efetiva às mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

Adicionalmente, o substitutivo anexo insere o afastamento decorrente de violência doméstica e familiar no rol de ausências justificadas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reforçando sua natureza de interrupção do contrato de trabalho e assegurando expressamente todos os direitos trabalhistas durante o período. Ademais, tipifica como prática discriminatória, nos termos da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, a dispensa ou qualquer forma de retaliação contra a mulher, em razão de sua condição de vítima de violência ou da fruição da medida protetiva, coibindo a revitimização no ambiente laboral e garantindo que o exercício de direitos constitucionalmente assegurados não resulte em exclusão do mercado de trabalho.

Ainda pela nossa proposta, dispensa-se a realização de perícia médica, pelo INSS, para a concessão do benefício nas hipóteses de afastamento decorrente de violência doméstica e familiar. Essa opção legislativa fundamenta-se no reconhecimento de que a decisão judicial que determina o afastamento da vítima constitui, por si só, prova plena da situação de vulnerabilidade e da necessidade de proteção estatal, conforme assentado pelo próprio Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE nº 1.520.468.

Considerando que a Lei Maria da Penha prevê o afastamento do local de trabalho como medida protetiva de urgência, destinada a garantir a segurança imediata da vítima, a imposição de procedimento pericial alongaria indevidamente o trâmite administrativo, esvaziando a eficácia da tutela judicial concedida e comprometendo a proteção conferida pela Lei Maria da Penha e pelo sistema de previdência social.



Cumpramos ressaltar que essa iniciativa alinha-se a diversos instrumentos internacionais de direitos das mulheres dos quais o Brasil é signatário, dentre os quais podemos destacar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994), bem como a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Pequim, 1995) e a Declaração e Programa de Ação de Durban (2001).

Notadamente, a nossa proposta atende às diretrizes da Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, e da respectiva Recomendação nº 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual dispõe que as medidas adequadas para mitigar os impactos da violência doméstica no mundo do trabalho devam incluir, entre outras, a previsão de licença para as vítimas de violência doméstica.

Assim, com esta proposição, o Brasil aproxima-se de experiências internacionais como as da Austrália, Nova Zelândia, Irlanda, Espanha, Itália e Canadá, onde licenças remuneradas para vítimas de violência já são realidades que garantem a segurança e autonomia financeira das trabalhadoras.⁷

É importante ressaltar, ainda, que, caso a decisão judicial que reconheça o direito ao benefício padeça de algum vício, como ilegalidades ou erros, o ente prejudicado disporá de meios para corrigi-la. O INSS, embora não seja parte no processo em que as medidas protetivas são apreciadas, detém legitimidade para a impetração de mandado de segurança, por ser destinatário de uma ordem que afeta diretamente o patrimônio e orçamento do Regime Geral de Previdência Social. A Súmula 202 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) corrobora essa possibilidade, ao dispor que a impetração de mandado de segurança por terceiro contra ato judicial não depende da interposição de recurso.⁸

⁷ OECD (2025). *Supports (th) at work: Policy tools to support workplace action on intimate partner violence*, No. 13, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/343cff04-en>. Disponível em: https://www.oecd.org/en/publications/supports-th-at-work_343cff04-en.html. Acesso em: 19 mar. 2026.

⁸ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Súmula n. 202*. In: BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Revista de Súmulas do Superior Tribunal de Justiça*, n. 14, Brasília, 2010. Disponível em:



Quando o INSS impugna um ato de um juiz estadual que atua em matéria de sua competência original (violência doméstica), o controle desse ato, no que tange aos efeitos financeiros sobre a autarquia federal, desloca-se para a esfera federal, pois, de acordo com o artigo 2º da Lei nº 12.016, de 2009, que disciplina o mandado de segurança, considera-se autoridade federal aquela cujas consequências patrimoniais do ato houverem de ser suportadas pela União ou entidade por ela controlada. Portanto, ao proferir uma ordem que obriga o INSS a pagar o auxílio, o juiz estadual atrai a competência revisional do Tribunal Regional Federal (TRF) da respectiva região.

Assim, caso o Juízo estadual eventualmente cometa alguma ilegalidade, como a determinação de concessão do benefício independente da qualidade de segurada da vítima, a inobservância de que o empregador é responsável pelo pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento, bem como do limite temporal de seis meses de afastamento, a autarquia federal possui um espectro de defesa que visa evitar a formação de títulos judiciais ilegais ou desproporcionais.

Cumpra esclarecer que a presente proposição também contempla as servidoras públicas civis da União, das autarquias, inclusive aquelas em regime especial, e das fundações públicas, mediante a inclusão de dispositivo específico na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Não se trata de inovação estrutural do regime jurídico dos servidores públicos, tampouco de criação de nova espécie de licença estatutária, matéria submetida à iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo. A medida limita-se a reconhecer efeitos jurídicos decorrentes de decisão judicial proferida com fundamento na Lei nº 11.340, de 2006, assegurando a manutenção da remuneração e do vínculo funcional durante o período de afastamento determinado pelo juízo competente. Trata-se, portanto, de providência voltada à efetividade da política pública de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher, de natureza transversal e protetiva, inserida no âmbito da competência legislativa da União para dispor sobre seguridade social, proteção à mulher e direitos fundamentais, não configurando alteração do regime jurídico estatutário em seu núcleo estruturante.

https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2010_14_capSumula202.pdf.
Acesso em: 20 mar. 2026.



Também sugerimos alteração na Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na CLT, e na Lei nº 8.213, de 1991, com a finalidade de disciplinar a extensão da licença maternidade e de seu correspondente benefício previdenciário, o salário-maternidade, em caso de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto. Esse direito foi positivado no ordenamento jurídico por meio da Lei nº 15.222, de 2025, após decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327. Contudo, a extensão foi limitada às hipóteses em que a internação supera o prazo de duas semanas, o que não nos parece razoável, pois muitas mães são internadas por períodos inferiores, sendo privadas da necessária convivência com o recém-nascido, pelo período de pelo menos 120 dias, que é fundamental para o desenvolvimento do bebê.

Acrescentando a estes argumentos, o texto apresentado no substitutivo traz paralelismo com o Projeto de Lei nº 5811, de 2025, que dispõe sobre licença paternidade e está em fase de sanção presidencial. Assim, mães e pais terão os mesmos direitos em relação à internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto.

Aproveitando o mês da Mulher, acrescentamos às servidoras públicas federais o direito à redução da jornada de trabalho até o último dia do mês em que a criança completar vinte e quatro meses de idade, nos moldes do Senado Federal (Ato da Comissão Diretora nº 3/2019) e da Câmara dos Deputados (Ato da Mesa nº 34/2019).

O art. 209 da Lei nº 8.112/1990 prevê apenas uma hora de descanso até os seis meses de idade do lactente, o que é insuficiente diante das recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde, que orientam a amamentação até dois anos ou mais.

Inclusive, no substitutivo submetido para avaliação dos pares, sua condição de lactante deve ser considerada na carga ordinária de atividades, conciliando o cuidado com o lactente e o desempenho profissional.



Trata-se de medida de proteção à maternidade, à infância e à equidade de gênero, conforme os princípios constitucionais previstos nos arts. 6º, 7º, XVIII e XX, 226, §7º e 227 da Constituição Federal, que asseguram à mulher trabalhadora proteção especial e impõem ao Estado o dever de garantir condições adequadas ao exercício da maternidade.

Além de reforçar direitos fundamentais, a medida contribui para a promoção da saúde pública e da primeira infância, reduzindo afastamentos, fortalecendo o vínculo materno e estimulando práticas de gestão mais humanas no serviço público federal.

Embora o tema diga respeito a servidoras públicas federais, a proposta não afronta a reserva de iniciativa do Poder Executivo prevista no art. 61, §1º, II, a e e, da Constituição Federal, pois não cria cargos, funções, nem implica aumento de remuneração ou despesa obrigatória, limitando-se a estender direito social de proteção à maternidade.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a validade de projetos de iniciativa parlamentar que tratem de temas de proteção social e promoção da saúde e igualdade de gênero, quando não configuram ingerência na organização administrativa ou aumento de gastos. Nesse sentido, destacam-se os precedentes: ADI 2.867/DF e ADI 5.304/DF.

Dessa forma, o projeto se enquadra como norma de caráter social e protetivo, em harmonia com os princípios da dignidade da pessoa humana, proteção à maternidade e à criança (arts. 1º, III, e 227 da CF), sem vício formal de iniciativa.

Trata-se, portanto, de medidas convergentes sob a perspectiva da proteção integral, o que reforça o mérito da proposta original e justifica a aprovação do texto na forma da presente subemenda substitutiva.

II.3. Conclusão do voto

Ante o exposto, no âmbito da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:



- a) somos pela constitucionalidade, juridicidade e adequada técnica legislativa do Projeto de Lei nº 1.404, de 2025, do Projeto de Lei nº 2.931, de 2025 e do substitutivo aprovado pela Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família; e
- b) no mérito, pela aprovação de todas as proposições, na forma do substitutivo em anexo.

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputada NATÁLIA BONAVIDES
Relatora



COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA**SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 1.404, DE 2025, E Nº 2.931, DE 2025**

(Da Sra. NATÁLIA BONAVIDES)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 — Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 5.478, de 25 de julho de 1968, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 — Lei Maria da Penha, e a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 — Código de Processo Civil, para dispor sobre medidas voltadas à segurança econômica e social da mulher, em matéria de prestações alimentícias, afastamento do trabalho em razão de violência doméstica e familiar, licença em caso de internação hospitalar decorrente do parto e proteção à lactação da servidora pública federal.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 — Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 5.478, de 25 de julho de 1968, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 — Lei Maria da Penha, e a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 — Código de Processo Civil, para dispor sobre medidas voltadas à segurança econômica e social da mulher, em matéria de prestações alimentícias, afastamento do trabalho em razão de violência doméstica e familiar, licença em caso de internação hospitalar decorrente do parto e proteção à lactação da servidora pública federal.



Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º.....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar, por motivo de acidente do trabalho e em decorrência de decisão judicial que fixe medida protetiva de afastamento do local de trabalho.” (NR)

“Art. 392.

.....

§ 7º Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença maternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.” (NR)

“Art. 473.

.....

XIII - pelo período determinado em decisão judicial que fixe medida protetiva de afastamento do local de trabalho, nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

.....

§ 3º O afastamento previsto no inciso XIII do caput deste artigo constitui hipótese de interrupção do contrato de trabalho, assegurando-se à empregada a manutenção do vínculo empregatício, a contagem do tempo de serviço e todos os demais direitos trabalhistas durante o período fixado na decisão judicial.

§ 4º Na hipótese do inciso XIII deste artigo, quando se tratar de empregada segurada do Regime Geral de Previdência Social, o empregador deverá efetuar o pagamento do salário correspondente aos primeiros quinze dias consecutivos de afastamento, nos termos do § 17 do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 5º É nula a dispensa sem justa causa da empregada durante o período de afastamento previsto no inciso XIII deste artigo, assegurada, após o retorno ao trabalho, a estabilidade

Apresentação: 24/03/2026 16:44:47.477 - PLEN
PRLP 1 => PL 1404/2025
PRLP n.1

* C D 2 6 0 3 6 8 1 2 5 7 0 0 *



provisória pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos do art. 118-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 6º Configura prática discriminatória, para os fins dos arts. 3º e 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, a retaliação ou qualquer forma de discriminação decorrente da condição de vítima de violência doméstica e familiar ou da fruição da medida protetiva de afastamento do local de trabalho prevista neste artigo.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 5.478, de 25 de julho de 1968, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 20.....

Parágrafo único. Para a instrução processual de que trata o caput, poderá ser determinada, por decisão judicial fundamentada, a quebra do sigilo bancário e fiscal do alimentante quando inexistir outro meio idôneo de apuração de sua real capacidade financeira, ou quando houver indícios de ocultação de renda ou patrimônio.” (NR)

Art. 4º A Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 139.....

.....

XI - determinar, em caráter excepcional e mediante decisão fundamentada, a quebra dos sigilos bancário e fiscal do devedor, nas ações de alimentos, quando as informações disponíveis se revelarem insuficientes ou houver indícios de ocultação de renda ou patrimônio, a fim de viabilizar a adequada fixação, revisão ou execução da prestação, assegurada a confidencialidade das informações obtidas e seu emprego exclusivo para os fins do processo.

.....” (NR)

Art. 5º A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 81.

.....



VIII - por determinação judicial, quando necessário o afastamento do exercício do cargo em razão de situação de violência doméstica e familiar, nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

.....
 § 4º A licença prevista no inciso VIII do caput deste artigo:

I – será concedida pelo prazo fixado na decisão judicial, limitado a seis meses;

II – assegurará à servidora a manutenção integral da remuneração e a preservação de todos os direitos e vantagens do cargo, sendo o período considerado como de efetivo exercício para todos os fins;

III – independerá de perícia médica, constituindo a decisão judicial título suficiente para sua imediata implementação administrativa;

IV – não poderá ensejar prejuízo funcional, remoção compulsória ou qualquer forma de discriminação em razão da condição de vítima de violência doméstica e familiar.” (NR)

.....
 “Seção V

Da Proteção à Maternidade, à Paternidade, à Adoção e à Lactação (NR)

.....
 “Art. 208-A. Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexos com o parto, os prazos da licença à gestante e da licença-paternidade serão prorrogados pelo período equivalente ao da internação e seus prazos voltarão a correr a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.”

“Art. 209. À servidora pública federal lactante será assegurada, até o mês em que o lactente completar 24 (vinte e quatro) meses de idade, redução da jornada de trabalho ou, conforme o caso, da carga ordinária de atividades, vedadas a exigência de compensação ou a imposição de prejuízo remuneratório ou funcional.

Parágrafo único. A redução prevista no caput deste artigo poderá ser fruída de modo contínuo ou fracionado e aplica-se, no que couber, à servidora ou ao servidor que detenha guarda judicial, tutela ou encargo legal equivalente em relação ao lactente.” (NR)

Art. 6º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar

com as seguintes alterações:



“Art. 26.....
.....

VII - o benefício de que trata o art. 59, nos casos de afastamento do local de trabalho determinado judicialmente em decorrência de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.” (NR)

“Art. 59
.....

§ 9º Equipara-se à incapacidade para o trabalho ou para a atividade habitual, para efeito de concessão do benefício de que trata o caput deste artigo, o afastamento da segurada do local de trabalho pelo período determinado na decisão judicial, limitado a 6 (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.
.....

§ 17. Na hipótese do § 9º do art. 59:

I - incumbe à empresa pagar à segurada empregada o salário integral, durante os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos do afastamento determinado nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006;

II - não será exigida a emissão de parecer conclusivo da perícia médica federal quanto à incapacidade laboral, cabendo apenas a verificação do preenchimento do requisito de qualidade de segurada na data de início do afastamento determinado nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.”(NR)

“Art. 71.
.....
.

§ 3º Na hipótese de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-maternidade será devido durante o período de internação e por mais 120 (cento e vinte) dias após a alta, descontado o tempo de recebimento do benefício anterior ao parto.” (NR)

“Art. 118-A. A segurada em situação de violência doméstica ou familiar tem garantida a estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir do término do período de afastamento, nos termos do § 9º do art. 59 desta Lei, sendo nula a dispensa sem justa causa nesse período”.



“Art. 120.

Parágrafo único. As ações regressivas de que trata o inciso II deste artigo serão processadas e julgadas pela Justiça Federal, nos termos do art. 109, inciso I, da Constituição Federal.” (NR)

Art. 7º O art. 22 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

“Art. 22.

§ 4º Considera-se em situação de vulnerabilidade temporária, para fins de concessão de benefício eventual, a mulher afastada do local de trabalho ou de sua atividade habitual por determinação judicial em decorrência de violência doméstica e familiar, nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, desde que não seja filiada a um regime de previdência social e não possua quaisquer meios de prover a própria manutenção.” (NR)

Art. 8º O art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 9º

§ 2º

II - o afastamento do local de trabalho com a manutenção do vínculo trabalhista ou o afastamento da atividade habitual, quando necessário, por até seis meses, com expressa indicação do termo inicial;

§ 9º Para fins do disposto no inciso II do § 2º deste artigo:

I - caso a mulher afastada do local de trabalho seja segurada empregada do Regime Geral de Previdência Social, caberá:

- a) ao empregador o pagamento de salário referente aos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento;
- b) ao Instituto Nacional do Seguro Social a concessão do benefício de que trata o art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pelo período restante, limitado a seis meses, observado o requisito de manutenção da qualidade de segurada na data de início do afastamento;



II - para as demais seguradas afastadas do local de trabalho, caberá ao Instituto Nacional do Seguro Social a concessão do benefício de que trata o art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde a data de início do afastamento, por período não superior a seis meses, observado o requisito de manutenção da qualidade de segurada na data de início do afastamento.

III – se a vítima não for segurada de regime de previdência social e não possuir quaisquer meios de prover a própria manutenção, caberá ao Município, Distrito Federal ou Estado a concessão de benefícios eventuais em razão de vulnerabilidade temporária, nos termos do art. 22 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

§ 10. Nas hipóteses da alínea *b* do inciso I e do inciso II, ambos do § 9º deste artigo, a Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis pela violência doméstica e familiar, nos termos do inciso II do art. 120 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 11. Na hipótese do inciso III do § 9º deste artigo, o Município, Distrito Federal ou Estado que conceder benefício eventual em razão de vulnerabilidade temporária, nos termos do § 4º do art. 22 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, poderá ajuizar ação regressiva contra os responsáveis pela violência doméstica e familiar.

§ 12. Compete ao juízo estadual responsável pela aplicação desta Lei fixar a medida protetiva prevista no inciso II do § 2º deste artigo, inclusive quanto à requisição de pagamento de prestação pecuniária em favor da vítima afastada do local de trabalho, ainda que o cumprimento material da decisão fique sob o encargo do Instituto Nacional do Seguro Social ou do empregador, conforme o caso.” (NR)

Art. 9º Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias da data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputada NATÁLIA BONAVIDES
Relatora

