



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 754, DE 2026 **(Da Sra. Ana Paula Lima)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento da empregada gestante de atividades presenciais em situações de risco à saúde e estabelecer medidas alternativas de organização do trabalho.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO;

DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54, RICD).

APRECIÇÃO:

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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI N.º , DE 2026

(Da Sra. ANA PAULA LIMA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento da empregada gestante de atividades presenciais em situações de risco à saúde e estabelecer medidas alternativas de organização do trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 394-B:

“Art. 394-B. Sem prejuízo de sua remuneração, a empregada gestante será afastada das atividades presenciais sempre que houver:

- I - recomendação médica específica indicando risco à saúde da gestante ou do nascituro em razão das atividades desempenhadas;
- II - situação excepcional de risco epidemiológico, ambiental ou sanitário reconhecida em ato do Poder Executivo federal.

§ 1º O afastamento de que trata o caput deste artigo deverá ser priorizado, dentre outros meios, mediante a adoção de:

- I - teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância;
- II - alteração temporária das atividades exercidas, desde que compatíveis com as competências profissionais da empregada e com suas condições pessoais;
- III - realocação em posto ou local salubre, quando o risco decorrer do ambiente físico de trabalho;
- IV - outras medidas de organização do trabalho previstas em acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva.

§ 2º A alteração temporária de atividades de que trata o inciso II do § 1º assegurará à empregada a manutenção da



remuneração integral e o retorno à função anteriormente exercida após o fim do afastamento.

§ 3º Quando não for possível a adoção das medidas previstas no § 1º deste artigo, o período de afastamento será considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e dos demais direitos da empregada.

§ 4º Regulamento do Poder Executivo federal poderá dispor sobre medidas complementares de organização do trabalho, inclusive sobre diferimento de recolhimentos e outras formas de compensação econômica ao empregador, observada a legislação fiscal e orçamentária aplicável.

§ 5º A empregada gestante retornará às atividades presenciais quando cessadas as condições previstas nos incisos I e II do caput deste artigo, mediante avaliação médica ou nos termos do ato do Poder Executivo.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A proteção à maternidade é eixo estruturante no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, refletindo o reconhecimento de que a gestação impõe necessidades específicas de saúde, segurança e adaptação das condições de trabalho.

A crescente participação das mulheres no mercado laboral, aliada à persistência de ambientes e atividades que podem representar riscos para a saúde da gestante e do nascituro, torna imprescindível o aperfeiçoamento contínuo das políticas públicas destinadas a assegurar condições dignas e seguras de trabalho durante todo o período gestacional.

A experiência recente com emergências sanitárias, entre elas a COVID-19, demonstrou que situações excepcionais podem surgir de forma súbita, ampliando riscos e dificuldade a capacidade de adaptação de trabalhadores e empregadores. Ainda que o cenário pandêmico tenha sido superado, ele revelou lacunas normativas e operacionais que permanecem relevantes: atividades que não comportam adaptação imediata, empresas com baixa previsibilidade financeira, e contextos de exposição ambiental ou epidemiológica que podem comprometer a saúde de trabalhadoras gestantes.



É nesse contexto que se apresenta a presente proposição legislativa, que acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para disciplinar de forma clara e definitiva o afastamento de empregadas gestantes de atividades presenciais quando houver risco à sua saúde ou à do nascituro.

O texto proposto estabelece critérios objetivos para o afastamento, prioriza a adoção de modalidades de trabalho a distância, permite o ajuste temporário de atividades e assegura a manutenção integral da remuneração, garantindo que a gestante não seja prejudicada em razão da natureza de suas atribuições.

A proposição também contempla medidas alternativas de organização do trabalho, a serem avaliadas pelo empregador conforme suas condições operacionais, e autoriza o Poder Executivo federal a regulamentar mecanismos de compensação econômica, de forma a evitar que o cumprimento da proteção legal onerosa comprometa, especialmente para micro e pequenas empresas, a manutenção dos vínculos de emprego.

Busca-se, portanto, harmonizar os direitos fundamentais das trabalhadoras com a sustentabilidade das relações laborais, adotando instrumentos flexíveis que permitam respostas proporcionais às particularidades de cada atividade econômica.

Diante da relevância social da matéria e da necessidade de aperfeiçoamento permanente da proteção à maternidade, conclama-se o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em 25 de fevereiro de 2026.

Deputada **ANA PAULA LIMA**

MRF





CÂMARA DOS DEPUTADOS

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

**DECRETO-LEI N°
5.452, DE 1° DE MAIO
DE 1943**

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01:5452>

FIM DO DOCUMENTO