



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 830, DE 2026 **(Da Sra. Enfermeira Rejane)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção da trabalhadora cisgênero e transgênero vítima de violência sexual ou moral no ambiente de trabalho.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO;

DIREITOS HUMANOS, MINORIAS E IGUALDADE RACIAL;

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



**CÂMARA DOS DEPUTADOS
GABINETE DO DEPUTADO ENFERMEIRA REJANE/RJ**

PROJETO DE LEI Nº ___/2026
(Da Sra. Deputada Enfermeira Rejane)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção da trabalhadora cisgênero e transgênero vítima de violência sexual ou moral no ambiente de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 377-A a 377-F:

“Art. 377-A.

É assegurada à trabalhadora cisgênero ou transgênero vítima de violência sexual ou moral ocorrida no ambiente de trabalho, ou no trajeto de ida ou retorno ao trabalho, estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, contado a partir do registro do boletim de ocorrência ou da concessão de medida protetiva, o que ocorrer primeiro.

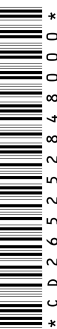
Parágrafo único. Durante o período de estabilidade provisória, a trabalhadora não poderá ser dispensada sem justa causa, assegurados o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa para apuração dos fatos.”

Art. 377-B.

Havendo risco à integridade física, psicológica ou moral da trabalhadora cisgênero ou transgênero, poderá ser solicitada a transferência de local ou unidade de trabalho, sem prejuízo do salário, da função ou dos demais direitos trabalhistas.

§ 1º A transferência somente poderá ocorrer com a anuência expressa da trabalhadora.

§ 2º A mudança deverá preservar a dignidade, a segurança e as condições de trabalho da vítima.



Art. 377-C.

A partir do registro do boletim de ocorrência, o acusado deverá ser imediatamente afastado do convívio, contato ou subordinação direta ou indireta com a vítima, independentemente da expedição de medida protetiva judicial.

Parágrafo único. O afastamento terá caráter preventivo e não implicará presunção de culpa.

Art. 377-D

A trabalhadora vítima de violência sexual ou moral terá direito a intervalos ou flexibilização da jornada de trabalho para comparecimento a atendimentos médicos, psicológicos ou sociais relacionados à violência sofrida.

§ 1º O empregador deverá assegurar acolhimento, orientação e encaminhamento da trabalhadora para serviços especializados de assistência.

§ 2º Os custos relativos aos serviços terapêuticos, psicológicos e de apoio necessários ao atendimento da trabalhadora serão de responsabilidade do empregador.

Art. 377-E.

O empregador deverá garantir o sigilo e a proteção da privacidade da trabalhadora, sendo vedada qualquer forma de exposição, retaliação ou discriminação em razão da denúncia ou do exercício dos direitos previstos nesta Consolidação.

Art. 377-F.

As empresas deverão instituir diretrizes internas de prevenção, acolhimento e denúncia de violência sexual ou moral, assegurando às trabalhadoras cisgênero e transgênero canais de denúncia com possibilidade de anonimato.

Parágrafo único. As diretrizes de que trata o caput deverão promover ambiente de trabalho seguro, inclusivo e pautado na equidade de gênero.

Art. 2º

Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

JUSTIFICATIVA

A violência contra a mulher constitui uma grave violação de direitos humanos e representa obstáculo estrutural à igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Dados reiteradamente apontados por organismos nacionais e internacionais demonstram que mulheres são desproporcionalmente afetadas por práticas de



assédio, violência moral e violência sexual no contexto das relações laborais, resultando em impactos diretos sobre sua saúde física, psicológica, permanência no emprego e autonomia econômica.

No caso das mulheres transgênero, a situação revela-se ainda mais agravada, diante da histórica exclusão social e das múltiplas formas de discriminação que enfrentam no acesso e na manutenção do emprego formal. A ausência de normas trabalhistas específicas voltadas à proteção dessas trabalhadoras contribui para a subnotificação das violências sofridas e para a perpetuação de ambientes laborais inseguros e desiguais.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro disponha de importantes instrumentos de proteção, como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 11.340, de 2006 (Lei Maria da Penha), e normas gerais de combate à discriminação, inexistente, no âmbito da CLT, um regime jurídico próprio que assegure proteção trabalhista imediata à mulher vítima de violência ocorrida no contexto laboral. Essa lacuna normativa expõe a trabalhadora ao risco de demissão, revitimização, retaliação e agravamento do sofrimento psíquico.

O projeto propõe, nesse sentido, a criação de um conjunto articulado de medidas, dentre as quais se destacam:

- (i) a concessão de estabilidade provisória no emprego, como forma de garantir segurança econômica e impedir dispensas discriminatórias;
- (ii) a possibilidade de transferência de local de trabalho, quando necessária à preservação da integridade da vítima;
- (iii) o afastamento preventivo do acusado, com o objetivo de cessar imediatamente a situação de risco, sem prejuízo da apuração dos fatos;
- (iv) o direito ao atendimento de saúde e apoio psicossocial, reconhecendo os impactos da violência sobre a saúde integral da trabalhadora;
- (v) a proteção da privacidade e o combate a práticas de exposição e retaliação; e



- (vi) (vi) a obrigatoriedade de diretrizes internas de prevenção e denúncia, fomentando ambientes de trabalho seguros, acolhedores e pautados na equidade de gênero.

As medidas propostas observam os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da igualdade material, da não discriminação e da proteção ao emprego, bem como os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, notadamente as convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT e os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado brasileiro.

Importante ressaltar que o afastamento preventivo do acusado não implica presunção de culpa, preservando-se o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, ao mesmo tempo em que se assegura a proteção imediata da vítima e a manutenção de um ambiente laboral saudável.

Dessa forma, o presente Projeto de Lei representa avanço necessário na consolidação de um direito do trabalho sensível às questões de gênero, contribuindo para a redução das desigualdades, para a prevenção da violência no ambiente de trabalho e para a promoção de condições dignas e seguras para todas as trabalhadoras.

Diante do exposto, entende-se que a proposta merece o apoio dos nobres Parlamentares, ganhando maior relevância no mês em que se comemora o Dia Internacional das Mulheres.

São os Termos que esta Importante Central pede Deferimento aos Nobres Parlamentares com o acolhimento da Proposta Legislativa.

Sala das Sessões, _____ de _____ de 2026.

Enfermeira Rejane
Deputada Federal – Pcdob-RJ



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

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

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

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei5452-1-maio-1943-415500-normape.html>

FIM DO DOCUMENTO