

# COMISSÃO DE TRABALHO

## PROJETO DE LEI Nº 7.203, DE 2025

Acrescenta o Art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), para dispor sobre a Estabilidade Provisória e Prioridade de Reconstratação de empregadas vítimas de violência doméstica e familiar.

**Autor:** Deputado AMOM MANDEL

**Relator:** Deputado LEONARDO MONTEIRO

### I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 7.203/2025, de autoria do deputado Amom Mandel, propõe alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a inclusão do artigo 473-A. O objetivo central da proposição é garantir maior proteção, segurança financeira e amparo no mercado de trabalho para mulheres que sejam vítimas de violência doméstica e familiar, evitando que a dependência econômica as mantenha presas ao ciclo de abusos.

Para atingir esse propósito, o texto estabelece o direito à estabilidade provisória no emprego pelo período de 12 meses. Essa garantia passaria a valer a partir do momento em que for deferida judicialmente uma medida protetiva de urgência a favor da trabalhadora, impedindo que ela seja demitida sem justa causa durante esse intervalo de um ano.

Além da estabilidade, o projeto institui o direito à prioridade de reconstratação por um prazo de até 24 meses. Esse mecanismo é voltado para a mulher que, diante de um risco iminente à sua integridade física ou psicológica, se veja obrigada a pedir demissão para buscar segurança. A



prioridade de retorno seria válida tanto para a mesma empresa quanto para outras organizações pertencentes ao mesmo grupo econômico.

Por fim, o texto determina que, para acessar essas proteções trabalhistas, a condição de vulnerabilidade e urgência poderá ser formalmente comprovada pela vítima por meio da apresentação de uma cópia do boletim de ocorrência policial ou da própria decisão judicial que concedeu a medida protetiva.

O projeto não possui apensos e foi distribuído às Comissões de Trabalho - CTRAB; Defesa dos Direitos da Mulher - CMULHER e de Constituição e Justiça e de Cidadania - CCJC (art. 54 RICD).

A apreciação da proposição é conclusiva pelas Comissões e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, II, e art. 151, III, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD).

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas no âmbito da Comissão de Trabalho.

É o relatório.



## II - VOTO DO RELATOR

O Projeto de Lei nº 7.203/2025 reveste-se de inegável mérito social. A independência financeira é, sabidamente, o principal pilar para que mulheres consigam romper o ciclo de violência doméstica e familiar, sendo a manutenção do emprego formal o seu maior e mais seguro escudo contra a dependência do agressor.

A proposição original acerta em cheio ao reconhecer que a violência, embora ocorra no âmbito doméstico, transborda invariavelmente para a vida profissional da vítima. É altamente louvável a intenção de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para garantir que a trabalhadora não seja duplamente penalizada: primeiro pelas agressões sofridas, e depois pela demissão sumária e perda de seu sustento em um momento de extrema vulnerabilidade.

Não obstante a nobreza e a precisão do diagnóstico feito pelo autor original, faz-se necessário o aperfeiçoamento da matéria por meio do substitutivo em análise. O objetivo primordial dessas adequações não é recuar na proteção, mas sim conferir máxima efetividade e aplicabilidade aos direitos propostos, blindando a trabalhadora contra lacunas legais que poderiam, na prática, inviabilizar o exercício dessa garantia frente ao poder patronal.

A primeira alteração fundamental diz respeito ao marco temporal da estabilidade. O substitutivo estabelece o prazo de 6 (seis) meses a contar do efetivo retorno ao trabalho, harmonizando a CLT com o período de afastamento já previsto na Lei Maria da Penha (que é de até 6 meses). Essa medida garante que a estabilidade não seja precocemente consumida enquanto a vítima ainda está afastada de suas funções, resguardando-a do desemprego e de retaliações exatamente no momento mais crítico, que é quando ela retoma sua rotina e enfrenta o ambiente laboral.

Outro avanço significativo e protetivo do substitutivo está na regulamentação da prioridade de recontração, agora desmembrada no novo



art. 473-B da CLT. O texto original criava o direito, mas era omissivo sobre como exercê-lo, o que na prática deixaria a trabalhadora submetida à boa vontade e aos prazos do empregador. Ao estabelecer um rito claro, com dever de resposta em 15 (quinze) dias e obrigação de aproveitamento na primeira vaga compatível, entregamos à mulher um procedimento claro e completo.

Ademais, o substitutivo promove diversas outras adequações de ordem técnica, buscando reorganizar as ideias constantes no texto original de uma forma que confira maior sistematicidade, efetividade, operacionalidade e segurança jurídica.

Portanto, as alterações promovidas pelo texto substitutivo não reduzem o escopo da intenção original. Pelo contrário, elas traduzem um anseio necessário de justiça social em uma norma trabalhista materialmente robusta e exequível, que empodera a vítima e confere meios para que o emprego formal seja a porta de saída do ciclo de violência doméstica e familiar.

Diante de todo o exposto, votamos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 7.203, de 2025, no âmbito desta Comissão de Trabalho, na forma do **substitutivo** anexo.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputado LEONARDO MONTEIRO  
Relator



## COMISSÃO DE TRABALHO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 7.203, DE 2025

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a estabilidade provisória no emprego e a prioridade de recontração de empregadas vítimas de violência doméstica e familiar.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória no emprego e a prioridade de recontração de empregadas vítimas de violência doméstica e familiar.

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. 473-A. A empregada vítima de violência doméstica e familiar, que tenha tido a concessão de medida protetiva judicialmente deferida que envolva o afastamento do local de trabalho, nos termos do art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 13.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), gozará de garantia de emprego contra a despedida arbitrária pelo prazo de 6 (seis) meses, a contar da data do retorno ao trabalho.

§ 1º Para os fins deste artigo, a situação de violência doméstica e familiar deverá ser comprovada mediante apresentação da decisão judicial que deferiu medida protetiva de urgência que envolva o afastamento do local de trabalho.

§ 2º Considera-se despedida arbitrária, para fins deste artigo, a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”

“Art. 473-B. Em caso de rompimento do vínculo empregatício por iniciativa da empregada, motivada diretamente pela necessidade de mudança de domicílio ou de rotina comprovadamente ligada ao risco ou à ocorrência de violência nos 6 (seis) meses anteriores à concessão de medida protetiva



fundamentada na Lei nº 13.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), a empregada terá direito à prioridade de recontração em sua função anterior ou similar, ou em empresas do mesmo grupo econômico do empregador, pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses a contar do rompimento do vínculo empregatício.

Parágrafo único. O disposto no *caput* se submete ao seguinte procedimento:

I - a empregada deverá, dentro do prazo de 24 (vinte e quatro) meses a contar do rompimento do vínculo empregatício, solicitar ao empregador a prioridade de recontração, comprovando seu enquadramento na situação descrita no *caput* por meio da apresentação de boletim de ocorrência ou de outro documento idôneo;

II – após a apresentação da documentação indicada no inciso I deste parágrafo, deverá o empregador, no prazo de 15 (quinze) dias, comunicar à empregada o deferimento ou indeferimento de seu pedido, dando prazo razoável para complementação probatória, se for o caso;

III – deferido, pelo empregador, o pedido de prioridade de recontração, deverá o empregador providenciar a recontração na primeira oportunidade em que surgir vaga de emprego na função anteriormente exercida pela empregada ou em função similar;

IV – indeferido, pelo empregador, o pedido de prioridade de recontração, poderá a empregada buscar a tutela de seu direito por meio da apresentação de ação perante a Justiça do Trabalho.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputado LEONARDO MONTEIRO  
Relator

