

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2026**  
(Do Sr. DANIEL BARBOSA)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, para assegurar proteção trabalhista, previdenciária e assistencial à mulher afastada do trabalho em decorrência de violência doméstica e familiar.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece as condições de proteção trabalhista, previdenciária e assistencial aplicáveis à mulher que, em razão de violência doméstica e familiar, seja obrigada a se afastar do trabalho ou de sua atividade habitual por determinação judicial, nos termos do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

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 - .....

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

....." (NR)

"Art. 473-A. O afastamento previsto no inciso XIII do art. 473 desta Consolidação constitui hipótese de interrupção do contrato de trabalho, asseguradas à empregada a manutenção do vínculo empregatício, a contagem do tempo de serviço e os demais direitos trabalhistas não salariais durante o período determinado na decisão judicial, observada, quanto à proteção da renda, o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.



§ 1º Nos primeiros 15 (quinze) dias consecutivos de afastamento, incumbe ao empregador o pagamento do salário integral da empregada, observadas as disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 2º A empregada em situação de violência doméstica e familiar goza de estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 18 (dezoito) meses, contados do término do período de afastamento de que trata o caput deste artigo, sendo nula a dispensa sem justa causa nesse período.

§ 3º A dispensa, a retaliação ou qualquer forma de discriminação em razão da condição de vítima de violência doméstica e familiar ou da fruição da medida protetiva prevista no inciso XIII do art. 473 desta Consolidação configura prática discriminatória para os fins da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995."

Art. 3º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 59-A. Fará jus ao benefício de que trata o art. 59 desta Lei a segurada afastada judicialmente do local de trabalho em decorrência de violência doméstica e familiar, 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.

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo:

I - independe de carência a concessão do benefício de que trata o art. 59 desta Lei;

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; e

III - incumbe ao empregador o pagamento do salário integral durante os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos de afastamento da segurada empregada."

Art. 4º A Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 22-A:

"Art. 22-A. Considera-se em situação de vulnerabilidade temporária, para fins de concessão de benefício eventual, a mulher afastada do trabalho ou de sua atividade habitual por determinação judicial em razão 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 possua a qualidade de segurada do Regime Geral de Previdência Social



e não disponha de meios suficientes para prover a própria manutenção."

Art. 5º A Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 9º-A:

"Art. 9º-A. Para fins do disposto no inciso II do § 2º do art. 9º desta Lei:

I - caso a mulher afastada seja segurada do Regime Geral de Previdência Social na condição de empregada:

a) se o afastamento for igual ou inferior a 15 (quinze) dias, caberá ao empregador o pagamento do salário durante todo o período;

b) se o afastamento for superior a 15 (quinze) dias, caberá ao empregador o pagamento do salário durante os primeiros 15 (quinze) dias e 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 6 (seis) meses, condicionada ao preenchimento do requisito de qualidade de segurada na data de início do afastamento;

II - caso a mulher afastada seja segurada do Regime Geral de Previdência Social em categoria diversa da de empregada, 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, pelo período determinado na decisão judicial, limitado a 6 (seis) meses, condicionada ao preenchimento do requisito de qualidade de segurada;

§ 1º Para fins do disposto no caput deste artigo, caso a mulher afastada não possua a qualidade de segurada do Regime Geral de Previdência Social, caberá ao município de sua residência a concessão de benefício eventual em razão de vulnerabilidade temporária, nos termos do art. 22-A da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

§ 2º Da decisão proferida com fundamento no inciso II do § 2º do art. 9º desta Lei serão intimados:

I - o empregador, preferencialmente por meio eletrônico, quando a vítima for segurada empregada do Regime Geral de Previdência Social;

II - o Instituto Nacional do Seguro Social, pessoalmente, quando a vítima for segurada do Regime Geral de Previdência Social e houver hipótese de pagamento de benefício previdenciário;

III - o município de residência da mulher, pessoalmente, caso a vítima não possua qualidade de segurada.



§ 3º Na hipótese do § 1º deste artigo, o juízo competente atestará que a mulher beneficiária da medida de afastamento não dispõe de meios suficientes para prover a própria manutenção.

§ 4º Nas hipóteses de concessão de benefício previdenciário, o Instituto Nacional do Seguro Social deverá ajuizar 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.

§ 5º O município que conceder benefício eventual em razão da vulnerabilidade da vítima poderá ajuizar ação regressiva contra os responsáveis pela violência doméstica e familiar.

§ 6º Na concessão da medida de que trata o inciso II do § 2º do art. 9º desta Lei, caberá ao juiz indicar expressamente o termo inicial do afastamento do local de trabalho da ofendida."

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos 30 (trinta) dias da data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

A violência doméstica e familiar contra a mulher constitui, no Brasil e no mundo, fenômeno estrutural de graves repercussões sobre a vida, a saúde e a autonomia econômica de suas vítimas.

Nesse sentido, o Atlas da Violência 2025<sup>1</sup> contabiliza mais de 47 mil assassinatos de mulheres na última década, média que corresponde a 13 mortes por dia no Brasil. No contexto internacional, o Brasil figura entre os países com maior incidência de feminicídio na América Latina, com taxa de 1,3 caso por 100 mil mulheres em 2024, conforme levantamento da *Inter-agency Brief UNiTE Campaign*.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), *Atlas da Violência 2025*. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes>. Acesso em: 18 mar. 2026.

<sup>2</sup> 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).

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), *Inter-agency Brief UNiTE Campaign (LAC Countries)*, 2025. Disponível em: <https://lac.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/11/factsheet-interagencial-unete-paises-alc-2025>. Acesso em: 18 mar. 2026.



O vínculo com o trabalho ocupa posição estratégica no processo de superação da violência doméstica, na medida em que a inserção no mercado de trabalho representa, para a mulher em situação de violência, um caminho concreto de reconstrução da sua autonomia e da identidade.

De acordo com a Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher, do Instituto DataSenado, em 2025,<sup>3</sup> 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. As consequências da violência sobre a saúde física e mental da trabalhadora frequentemente resultam em fragilização da sua posição no mercado de trabalho e aprofundamento da dependência econômica em relação ao agressor, o que, por sua vez, reduz a capacidade de romper o relacionamento abusivo.

Agrava o quadro o fato de que as ausências ao trabalho decorrentes da busca por atendimento médico, registros de ocorrência ou comparecimento a audiências judiciais podem ser interpretadas pelo empregador como desinteresse ou baixo desempenho, expondo a vítima ao risco adicional de demissão, no momento em que mais necessita de estabilidade financeira.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>4</sup> reconhece que a garantia de afastamento remunerado é condição necessária para que a mulher em situação de violência possa, na prática, exercer os direitos que a lei lhe confere: comparecer a audiências, buscar acompanhamento psicológico e médico e providenciar, para si e para seus filhos, a mudança para local seguro. Na ausência dessa garantia, a vítima se vê diante de uma escolha que não deveria ser imposta a ninguém: a de preservar a segurança física ou manter o emprego. A experiência demonstra que a pressão econômica frequentemente prevalece, resultando em demissões ou no abandono voluntário do posto de trabalho, por falta de suporte.

<sup>3</sup> Instituto de Pesquisa DataSenado. *Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher 2025*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/pesquisa-nacional-de-violencia-contra-a-mulher-datasenado-2025>. Acesso em: 18 mar. 2026.

<sup>4</sup> International Labour Organization (ILO), *Domestic violence and its impact on the world of work*. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/brief/brief-ndeg3-domestic-violence-and-its-impact-world-work>. Acesso em: 18 mar. 2026.



Nesse contexto, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006) 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).

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.

Em dezembro de 2025, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o Recurso Extraordinário nº 1.520.468 (Tema nº 1.370 da Repercussão Geral), assentou que a proteção da renda da mulher afastada do trabalho por decisão judicial, em contexto de violência doméstica e familiar, constitui obrigação do sistema de seguridade social. Segundo o entendimento firmado pela Suprema Corte, a prestação tem natureza previdenciária (auxílio por incapacidade temporária) quando a beneficiária possuir a qualidade de segurada do Regime Geral de Previdência Social, e natureza assistencial quando se tratar de mulher não segurada, hipótese em que a proteção se materializa por meio de benefício eventual por vulnerabilidade temporária.

O STF definiu, ainda, as consequências jurídicas do afastamento em cada plano normativo. No campo trabalhista, o afastamento configura interrupção do contrato de trabalho, preservando o vínculo empregatício, a contagem do tempo de serviço e os demais direitos laborais. No campo previdenciário, o benefício devido às seguradas do RGPS, em qualquer categoria, equipara-se por analogia ao auxílio por incapacidade temporária, independe de carência e tem custeio compartilhado: o empregador responde pelos primeiros quinze dias e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) pelo período restante. Para as mulheres não seguradas, a proteção assume natureza assistencial, na forma de benefício eventual por vulnerabilidade temporária, nos termos da Lei Orgânica da Assistência Social. Em todos os casos de concessão de benefício previdenciário, a Suprema Corte reafirmou o dever de o INSS ajuizar ação regressiva contra o agressor perante



a Justiça Federal, evitando que os custos sociais da violência sejam suportados indefinidamente pela coletividade.

Contudo, a eficácia vinculante das teses fixadas em repercussão geral, prevista no art. 927 do Código de Processo Civil, obriga o Poder Judiciário, mas não alcança a atuação administrativa do INSS, que, como autarquia federal, não está compelido a implementar as medidas protetivas sem determinação judicial específica em cada caso. Esse vácuo perpetua a judicialização e impõe às vítimas o ônus de buscar individualmente a proteção que a Constituição e o STF já lhes asseguram.

Portanto, o presente Projeto de Lei visa positivar esse entendimento do STF 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, a proposição 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.



Destacamos que a proposição está em consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no campo dos direitos das mulheres. 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), 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) compõem o arcabouço normativo internacional que orienta a atuação do Estado brasileiro na proteção das mulheres contra todas as formas de violência e discriminação.

No âmbito específico do mundo do trabalho, a proposta atende às diretrizes da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, sobre violência e assédio, e da Recomendação nº 206, que a acompanha. Esse instrumento, adotado na Conferência Centenária da OIT em 2019, estabelece que os Estados devem reconhecer os efeitos da violência doméstica no ambiente laboral e adotar medidas concretas para mitigá-los, incluindo expressamente a previsão de licença remunerada para as vítimas.

Ao positivar o direito ao afastamento remunerado e à estabilidade provisória no emprego, a presente proposição dá cumprimento a essas diretrizes no ordenamento jurídico brasileiro, colocando o Brasil em linha com países que já reconhecem normativamente a licença remunerada para vítimas de violência doméstica, como Austrália, Nova Zelândia, Irlanda, Espanha, Itália e Canadá. Nessas experiências, a garantia de renda durante o afastamento demonstrou ser uma condição efetiva para que as trabalhadoras possam reorganizar suas vidas, sem abrir mão da independência financeira que as protege do retorno ao ciclo de violência.<sup>5</sup>

Ante o exposto, com a convicção de que nenhuma mulher deve ser colocada diante da escolha entre sua segurança e seu trabalho, contamos com o apoio dos nobres Parlamentares para a célere aprovação deste Projeto de Lei.

<sup>5</sup> OECD (2025), *Supports (th)at work: Policy tools to support workplace action on intimate partner violence*, OECD Publishing. Disponível em: [https://www.oecd.org/en/publications/supports-th-at-work\\_343cff04-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/supports-th-at-work_343cff04-en.html). Acesso em: 18 mar. 2026.



Sala das Sessões, em            de            de 2026.

Deputado DANIEL BARBOSA

