

**PROJETO DE LEI Nº.                      , DE 2023**  
(Do Sr. MARCELO CRIVELLA)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que *aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*, para dispor sobre os regimes de teletrabalho e trabalho remoto para o empregado com deficiência, cônjuge, filho ou guarda de criança na mesma condição, e dá outras providências.

Art. 1º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que *aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*, com a redação dada pela Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“.....  
Art. 75-F. É assegurado ao empregado com deficiência ou cônjuge nessa condição, ao empregado com filho ou criança sob sua guarda judicial, até quatro anos de idade, a alocação nos regimes de trabalho de que trata este Capítulo.

§ 1º No caso de o filho ou a pessoa sob sua guarda judicial ser deficiente não incidirá a limitação de idade de que trata o caput.

§ 2º A alocação de que trata o caput fica condicionada à existência de atividades passíveis de serem executadas nos regimes de trabalho de que trata este Capítulo e, caso haja mais candidatos à vaga, à apresentação de laudo médico classificando o grau de dependência, em leve, moderado, ou severo, ou a necessidade de suporte.



§ 3º Para efeito do disposto o caput, considera-se pessoa com deficiência a assim definida pelo art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que *institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*, ou nos incisos I e II do § 1º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que *institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.*

.....” (NR)

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

## JUSTIFICAÇÃO

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que *aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*, com a redação dada pela Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, estabelece que o empregador deverá *priorizar* a alocação em teletrabalho ou trabalho remoto, ao trabalhador com deficiência ou que tenha filho ou guarda judicial de criança de até quatro anos de idade.

O que buscamos alterar, primeiramente, é a limitação etária na hipótese de o filho ou pessoa sob guarda ter deficiência, assim definida pelo art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que *institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*, ou nos incisos I e II do § 1º do art. 1º da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que *institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.*

No mesmo passo, para além da eliminação da barreira etária referida, de quatro anos de idade no caso de filho ou criança sob guarda judicial, buscamos ampliar a alocação fora do local do empregador ao trabalhador sem deficiência, quando tenha filho, cônjuge ou guarda judicial de pessoa nesta condição.



A Carta Cidadã é prodiga ao tutelar a *proteção integral* às pessoas com deficiência, estabelecendo que esse dever do Poder Público é compartilhado com todos os entes federativos (inciso III, do art. 23, c.c. XIV do art. 24). De igual forma o fez ao determinar que *a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão* (VIII do art. 37); a possibilidade de *atribuição idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência* (§ 4º, do art. 40); dentre outras inúmeras prescrições de igual gênero.

No cenário mundial, de relevo mencionar a adesão do nosso País à **Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência** e, mais do que isso, a atuação entusiástica da Missão Diplomática do Brasil junto a ONU, para a formulação de um texto arrojado, que contém muito do marco legal brasileiro. Deveras, se pode referir:

### Artigo 27

#### Trabalho e emprego

1. (...)

a. **Proibir a discriminação baseada na deficiência** com respeito a todas as questões relacionadas com as **formas de emprego**, inclusive **condições de** recrutamento, contratação e admissão, **permanência no emprego**, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b. **Proteger os direitos das pessoas com deficiência**, em condições de igualdade com as demais pessoas, **às condições justas e favoráveis de trabalho**, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

(...)

h. **Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;**



(...)

## Artigo 28

Padrão de vida e proteção social adequados

1. **Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a um padrão adequado de vida para si e para suas famílias**, inclusive alimentação, vestuário e moradia adequados, bem como à melhoria contínua de suas condições de vida, **e tomarão as providências necessárias para salvaguardar e promover a realização desse direito sem discriminação baseada na deficiência.**

A proposição também visa erradicar **recriminável discriminação legal ao trabalhador celetista em relação aos servidores públicos**, pois a lei *determina* e estes a concessão de *horário especial* não só aos com deficiência, mas, também, *ao que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência*, sem ressalva etária (Lei nº 8.112/1990, § 3º, art. 98).

Na mesma senda, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em recentíssima decisão unânime (24.5.2023), alterou a Resolução CNJ n. 343/2020, que institui condições especiais de trabalho para magistrados, magistradas, servidores e servidoras com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, assegurando-lhes o direito a equipamentos específicos, quando atuando em regime de teletrabalho.

Na oportunidade, o Conselheiro Sidney Madruga, ocupante da vaga destinada ao Ministério Público da União e relator da proposta, assentou “*o que estamos propondo é englobarmos também os servidores e as servidoras [do Judiciário] de todo o Brasil que possuem deficiência e dependentes para que possam usufruir condignamente dessa proteção do Estado, ressaltando que não se trata de um benefício, mas de um direito já anteriormente assegurado aos magistrados e às magistradas: trata-se de seguir a Resolução da ONU (Organização das Nações Unidas) de 2008 e de seguir a Lei Brasileira de Inclusão.*” (Redação. Bahia Notícias. Servidores com deficiência terão direito a



teletrabalho assistido por equipamentos específicos, decide CNJ. Maio de 2023.  
Disponível em: <https://www.bahianoticias.com.br>. Acesso em: 25 mai. 2023).

Assim, crendo que a proposição inova e aperfeiçoa o ordenamento jurídico e caminha no compasso da efetivação do esforço internacional de garantir a *proteção integral* às pessoas com deficiência, apelo aos nobres Pares para que a provem com a celeridade que o tema merece.

Sala das Sessões,                      de maio de 2023

**Deputado MARCELO CRIVELLA**  
**Republicanos**

