

## PROJETO DE LEI Nº , DE 2024

(Do Sr. JONAS DONIZETTE)

Altera o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para equiparar o sofrimento psicológico excessivo à exigência de serviços superiores às forças do trabalhador.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei altera o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir o § 4º, equiparando o exercício laboral em área que cause sofrimento psicológico excessivo à exigência de serviços superiores às forças e às próprias condições de saúde do trabalhador.

Art. 2º O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

“Art. 483 .....

.....  
*§ 4º Equipara-se à exigência de serviços superiores às forças do trabalhador e às suas próprias condições de saúde, prevista na alínea 'a' do caput deste artigo, o exercício laboral em área que cause sofrimento psicológico, comprovado por laudo médico, dispensada essa exigência no caso de pessoa com deficiência.”*

Art. Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

### JUSTIFICAÇÃO

Este projeto de lei tem por escopo atualizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente o art. 483, para incluir a possibilidade



de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o trabalhador for submetido a condições laborais que causem sofrimento psicológico para além de suas condições de suportabilidade existencial.

O art. 483 da CLT atualmente prevê a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador em diversas situações, incluindo a exigência de serviços superiores às forças do trabalhador e às suas próprias condições de saúde. No entanto, o texto consolidado ainda precisa de ser mais específico quanto às condições de sofrimento psicológico, que têm se mostrado cada vez mais prevalentes no ambiente de trabalho.

A inclusão do § 4º no art. 483 da CLT visa reconhecer que o sofrimento psicológico excessivo pode ser tão prejudicial à saúde do trabalhador quanto as condições físicas adversas. Transtornos mentais e emocionais, como depressão e ansiedade ou mesmo o *Burnout* estão entre as principais causas de afastamento do trabalho, o que reforça a necessidade de proteção legal específica.

A proposta está em consonância com a legislação vigente que protege a pessoa com deficiência (PCD), especialmente Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146<sup>1</sup>, de 2015), que estabelece em seu art. 1º e seu parágrafo único, em sintonia com o concerto das nações, a necessidade de assegurar condições de igualdade e dignidade para pessoas com deficiências físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais:

*Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.*

*Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno. (Negritos acrescentados por nós)*

Ademais, os arts. 34 e 35 da Lei nº 13.146, de 2015, reforça que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho em ambiente inclusivo e

<sup>1</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em 4 jul 2023.



acessível, livre de discriminação, o que abrange a proteção contra condições laborais que causem sofrimento psicológico excessivo:

**Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.**

**§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.**

**§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.**

**§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.**

**§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.**

**§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.**

**Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.**

**Parágrafo único.** Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias. (Negritos acrescentados por nós)

A Lei nº 12.764<sup>2</sup>, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, estabelece a necessidade de medidas específicas para garantir a inclusão e o bem-estar dessas pessoas. Este projeto de lei está alinhado com essa legislação ao reconhecer o impacto do sofrimento psicológico no ambiente de trabalho e ao criar mecanismos para proteger os trabalhadores com TEA.

A aprovação desta proposição legislativa representa um passo importante na implementação dos princípios da Lei nº 12.764, de 2012, ao assegurar que as condições laborais respeitem as necessidades específicas das pessoas com TEA, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

De acordo com a Lei nº 12.764, de 2012, as pessoas com TEA têm direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades, incluindo a eliminação de barreiras que possam causar sofrimento psicológico.

<sup>2</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm). Acesso em 4 jul 2024.



A inclusão do § 4º no art. 483 da CLT reforça esse direito, garantindo que os empregadores adotem práticas que previnam o sofrimento psicológico excessivo.

*Art. 2º São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:*

(...)

**V - o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);**

(...)

*Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:*

(...)

**II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração;**

(...)

**IV - o acesso:**

(...)

**c) ao mercado de trabalho;** (Negritos acrescentados por nós)

Em recente matéria jornalística, o Valor Econômico<sup>3</sup> noticiou, com o título “TRT-2 condena empresa por falta de adequação do local de trabalho para empregada autista”:

*Uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região (São Paulo) condenou uma empresa a pagar todos os direitos trabalhistas (rescisão indireta) a uma profissional com transtorno do espectro autista (TEA) por deixar de adaptar o ambiente de trabalho para que ela pudesse exercer suas atividades. A decisão da 8ª Turma foi unânime.*

*Na rescisão indireta, o trabalhador pede demissão porque o empregador cometeu falta grave. Assim, a empresa deve pagar todos os benefícios e verbas rescisórias previstos em uma demissão sem justa causa, como o recebimento do seguro desemprego, pagamento das horas trabalhadas e a multa de 40% sobre o FGTS. (Negritos acrescentados por nós)*

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o impacto significativo dos transtornos mentais na saúde global, recomendando políticas públicas que promovam ambientes de trabalho saudáveis e que previnam o sofrimento psicológico dos trabalhadores.

A aprovação desta iniciativa também atende ao disposto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil, que impõe aos estados partes a obrigação de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência, incluindo a proteção contra ambientes de trabalho prejudiciais.

<sup>3</sup> Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2024/06/18/trt-2-trabalhadora-dispensada-por-ter-filho-com-transtorno-do-espectro-autista-e-indenizada.ghtml>. Acesso em 4 jul 2024.



É importante ressaltar que a exigência de laudo médico para comprovação do sofrimento psicológico visa garantir a objetividade e a precisão na avaliação das condições laborais, evitando abusos e assegurando que a proteção seja aplicada de maneira justa e criteriosa. Essa exigência será afastada em se tratando de pessoa com deficiência.

A proposta contribui para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e humanizado, onde a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores são prioritários. Isso não só lhes beneficia diretamente, mas também promove um ambiente empresarial mais produtivo e sustentável a longo prazo.

Diante do exposto, solicitamos o apoio dos pares para a aprovação desta importante medida, que representa um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, especialmente dos trabalhadores com deficiência.

Sala das Sessões, em        de        de 2024.

Deputado JONAS DONIZETTE

2024-9424

