



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

PROJETO DE LEI N° 4.062, DE 2024

Institui o “Programa Nacional de Emprego e Apoio para Mães Atípicas”.

Autor: Deputado RAIMUNDO SANTOS

Relatora: Deputada MARIA ROSAS

I - RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei nº 4.062, de 2024, que propõe a criação do “Programa Nacional de Emprego e Apoio para Mães Atípicas”, com o objetivo de garantir suporte econômico e social a mães mulheres que assumem o cuidado diário e contínuo de filhos com condições que exigem uma atenção especial em termos de saúde e desenvolvimento.

Na Justificação, o autor defende que o projeto em tela promoverá a “inclusão social dessas mães no mercado de trabalho, garantindo que tenham a oportunidade de desenvolver habilidades profissionais e contribuir economicamente e na sua própria sustentação com os dependentes.”

O projeto não possui apensos e, ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas emendas nesta Comissão.

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





O projeto foi distribuído às Comissões de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência; Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 RICD).

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

Cabe a esta Comissão, nos termos do inciso XXIII, do art. 32, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), manifestar-se sobre o mérito da proposição em relação aos direitos das pessoas com deficiência. Desse modo, passa-se à análise da proposição que visa garantir suporte econômico e social a “mães atípicas”.

Trata-se da proteção de mães que “assumem o cuidado diário e contínuo de filhos com condições que exigem uma atenção especial em termos de saúde e desenvolvimento”, por meio de medidas de incentivo à empregabilidade e políticas de apoio psicossocial e econômico, que visam conciliar demandas do cuidado com oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

Com efeito, pesquisas apontam que mães responsáveis por filhos com deficiência enfrentam desafios significativos no acesso ao mercado de trabalho, na estabilidade financeira e na saúde mental. Muitas vezes, essas mães precisam reduzir sua jornada de trabalho ou até mesmo abandonar o emprego para se dedicar aos cuidados do filho e enfrentam alta prevalência de exaustão e sobrecarga mental.

Estudo sobre a relação entre a presença de filhos com deficiência intelectual e a oferta de trabalho materno no Brasil sugere uma redução média de 17 pontos percentuais na probabilidade de mães com filhos com deficiência intelectual estarem empregadas. Nos casos em que a deficiência provoca uma limitação intensa, essa redução pode chegar a 25 pontos percentuais. Além disso, observou-se uma diminuição média de 8,9 horas semanais no número de horas trabalhadas por essas





mães, chegando a 11,2 horas nos casos de limitação intensa¹. O estudo revela que a deficiência intelectual do filho demonstra ser um entrave relevante para a participação das mães no mercado de trabalho, o que precisa ser considerado na formulação do aparato legal, bem como no desenho das políticas públicas.

Outro estudo recente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) trata dessa questão ao abordar a temática da redução da jornada de trabalho para famílias de crianças com deficiência.² Trata-se do estudo intitulado “Parentalidade e Divisão do Trabalho de Cuidados: o programa Emprega + Mulheres e suas potenciais beneficiárias”. Segundo os autores, “políticas públicas relacionadas à conciliação entre o trabalho e as responsabilidades familiares de cuidados podem ter grande potencial para afetar a penalidade materna e atenuar a desigualdade”.

Nesse sentido, considera-se que a proposição ora em análise, que busca justamente conciliar as demandas do cuidado com oportunidades de inserção no mercado de trabalho, é meritória e está em consonância com os princípios constitucionais e com a legislação infraconstitucional.

A Constituição Federal de 1988 assegura diversos direitos fundamentais que amparam a proposta, que vão desde o reconhecimento do direito ao trabalho e à assistência social (Art. 6º) até a previsão da proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos (Art. 7º, XX). Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) estabelece a necessidade de promover a inclusão social das pessoas com deficiência e o apoio às suas famílias.

A proposta em tela dialoga, ainda, com a Política Nacional de Cuidados, instituída pela Lei nº 15.069, de 2024. Essa política estabelece diretrizes para a valorização, redistribuição e corresponsabilidade pelo cuidado, em especial de pessoas com deficiência, idosos e crianças. O programa previsto no projeto fortalece essa abordagem ao reconhecer o papel da parentalidade e buscar mitigar os impactos socioeconômicos negativos decorrentes das responsabilidades de cuidado.

¹ Para mais informações, ver estudo “O efeito de filhos com deficiência intelectual na oferta de trabalho das mães no Brasil” publicado na Revista Brasileira de Estudos de População em: https://www.scielo.br/j/rbepop/a/nhQvb7sfTggwxtNCzmp5KHQ?utm_source=chatgpt.com, acesso em: 08/04/2025.

² O documento completo pode ser acessado no seguinte link: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12010/19/BMT_75_Parentalidade.pdf?utm_source=chatgpt.com, acesso em: 08/04/2025.





Além disso, a proposta visa assegurar um direito já reconhecido tanto na legislação como no âmbito do Poder Judiciário. No plano legal, destaca-se a Lei nº 8.112/1990, que prevê a possibilidade de redução de jornada sem prejuízo de remuneração para servidores públicos que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Também se destaca a Lei nº 14.547/2023, que institui o Programa Emprega + Mulheres, contemplando medidas de apoio à parentalidade e incentivo à empregabilidade de responsáveis por pessoas com deficiência.

Já o Poder Judiciário tem reafirmado esse entendimento por meio de decisões paradigmáticas, tais como: (i) a redução da jornada de trabalho para mãe de criança com autismo, sem prejuízo da remuneração (**TRF-3ª Região**³); (ii) o direito de servidora da UnB à redução da jornada para 20 horas semanais para cuidar do filho autista, sem corte salarial (**TJDFT**⁴) e o (iii) reconhecimento do direito de uma enfermeira à jornada reduzida para cuidar da filha com síndrome de Down (TST)⁵.

Fica evidente a relevância de medidas que ofereçam apoio aos responsáveis por crianças e adolescentes com deficiência, com TEA ou com outras condições que demandem atenção especializada e que lhes permitam conciliar as responsabilidades de cuidado com a manutenção de sua atividade profissional.

Entretanto, considera-se oportuno realizar algumas adequações ao projeto original para compatibilizá-lo com a legislação vigente, bem como para evitar a desconfiguração do sistema de proteção já instituído, especialmente no que se refere à Lei nº 15.069/2024 (Política Nacional de Cuidados) e à Lei nº 14.547/2023 (Emprega + Mulheres).

A redação do projeto reforça um papel institucional exclusivo da mãe como cuidadora principal, o que, embora reflita uma realidade social, acaba por cristalizar desigualdades sociais. Ainda que seja essencial reconhecer a sobrecarga enfrentada por mulheres nesse contexto, recomenda-se que a proposição seja readequada para adotar a linguagem de “parentalidade atípica”, a fim de englobar de

³ Para mais informações, ver: <https://trt15.jus.br/noticia/2025/mae-de-adolescente-com-autismo-garante-reducao-da-jornada-de-trabalho>. Acesso em 08/04/2025.

⁴ Para mais informações, ver: <https://www.catedras.com.br/2025/02/14/servidora-da-unb-consegue-reduzir-jornada-para-20h-semanais-para-cuidar-do-filho-autista-sem-corte-salarial/>. Acesso em: 08/04/2025.

⁵ Para mais informações, ver: <https://www.cofen.gov.br/enfermeira-tera-jornada-reduzida-para-cuidar-de-filha-com-sindrome-de-down/>. Acesso em: 08/04/2025.





forma mais equitativa todos os responsáveis legais que assumem a função de cuidado, como já previsto nas legislações vigentes.

Além disso, o substitutivo aprimora substancialmente a definição dos beneficiários do programa, ao explicitar que se destina a responsáveis legais por crianças e adolescentes com deficiência, conforme definido na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), bem como por aqueles com Transtorno do Espectro Autista (TEA), ou outras condições que demandem atenção especializada, na forma do regulamento. Ressalta-se que a legislação infralegal é importante, pois permite a atualização contínua dos critérios de elegibilidade à política pública, assegurando que o programa permaneça sensível às reais necessidades das famílias, sem exigir alterações legislativas a cada nova descoberta médica ou mudança na classificação clínica das condições contempladas.

Consideramos que as alterações sugeridas por meio do substitutivo ora apresentado, além de evitar interpretações discricionárias na aplicação da política, permitirão a definição de critérios objetivos de elegibilidade com base nas diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS). As sugestões contemplam a ampliação da cobertura do programa e reconhecem a diversidade das situações que exigem cuidados contínuos.

Além disso, reconhece-se que o cuidado é uma função social essencial, historicamente atribuída de forma desigual às mulheres, mas avança-se ao **reconhecer o direito ao cuidado e o papel de outros cuidadores — pais, avós, tutores ou guardiões.**

Outra sugestão incluída no substitutivo foi a utilização de princípios e diretrizes da Política Nacional de Cuidados como referência normativa da proposição sob análise. Além disso, ao invés de apresentar uma proposta autônoma, sem conexão expressa com políticas já existentes, julga-se mais pertinente integrá-lo à legislação vigente: especificamente a Lei nº 14.547/2023 – Programa Emprega + Mulheres; e a Lei nº 8.112/1990 – Estatuto dos Servidores Públicos, prevendo adequação da jornada de trabalho.

Desse modo, busca-se reforçar a consistência e a viabilidade do Projeto de Lei nº 4.062, de 2024, ciente de que a sua aprovação representa um passo





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Maria Rosas - REPUBLICANOS/SP

significativo na promoção da equidade e inclusão de famílias atípicas no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo.

Diante do exposto, **voto pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.062, de 2024**, no âmbito deste Colegiado, **nos termos do substitutivo anexo.**

Apresentação: 29/04/2025 11:36:51.740 - CPD
PRL 1 CPD => PL 4062/2024

PRL n.1

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2025.

Deputada MARIA ROSAS
Relatora



* C D 2 2 5 8 6 0 8 3 2 6 1 0 0 *



DF | Câmara dos Deputados Anexo IV • Gabinete 436 CEP: 70.160-900 | Fones: (61) 3215-5436/3215-3436 | dep.mariarosas@camara.leg.br
São Paulo –SP | A. Das Nações Unidas, 18.801, sala 314 – Santo Amaro | CEP: 04.754-010 | Fones: (11) 2478-2063/2082

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD258608326100>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Maria Rosas



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI N° 4.062, DE 2024

Institui o Programa Nacional de Emprego e Apoio à Parentalidade Atípica

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica instituído o Programa Nacional de Emprego e Apoio à Parentalidade Atípica, que visa garantir suporte econômico, psicossocial e de inclusão produtiva aos responsáveis legais por crianças e adolescentes com deficiência, nos termos da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), com Transtornos do Espectro Autista (TEA), e outras condições que demandem atenção especializada, na forma do regulamento.

Art. 2º São objetivos do Programa Nacional de Emprego e Apoio para à Parentalidade Atípica:

I – promover a capacitação e qualificação profissional de responsáveis legais, por meio de cursos, oficinas e treinamentos específicos;

II – garantir apoio psicológico e social às famílias, com oferta de acompanhamento especializado;

III – fomentar a inclusão no mercado de trabalho, com incentivo a modelos de trabalho remoto ou flexibilizado;

IV – realizar campanhas de sensibilização junto a empregadores sobre os direitos e potencialidades dos cuidadores familiares;

V – articular ações intersetoriais nos eixos de saúde, educação, assistência social e trabalho.





Art. 3º O Poder Executivo federal disporá sobre a regulamentação, implantação, coordenação e acompanhamento do Programa Nacional de Emprego e Apoio à Parentalidade Atípica, observadas:

I - as diretrizes da Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024 (Política Nacional de Cuidados);

II - a articulação interfederativa,

III – a participação e o controle social.

§ 1º O Programa Nacional de Emprego e Apoio à Parentalidade Atípica deverá ser implementado de forma articulada entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, os quais poderão estabelecer convênios ou instrumentos congêneres com entidades públicas e privadas, sem fins lucrativos, para realização de projetos que apoiem a parentalidade atípica.

§ 2º O regulamento de que trata o caput deste artigo deverá estabelecer as demais condições que demandem atenção especializada previstas nesta Lei, considerando, entre outros critérios, a gravidade, a cronicidade, a frequência das intervenções e a necessidade de atenção continuada.

Art. 4º Os artigos 7º, 8º e 31 da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º.....

.....
II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, com Transtornos do Espectro Autista (TEA), e outras condições que demandem atenção especializada, na forma do regulamento, sem limite de idade.

.....
Art. 8º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores, e considerada a vontade expressa dos empregados e das empregadas, haverá priorização na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da





jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, com Transtornos do Espectro Autista (TEA), e outras condições que demandem atenção especializada, na forma do regulamento, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade:

Art. 31.

III - com deficiência ou com filho com deficiência com Transtornos do Espectro Autista (TEA), e outras condições que demandem atenção especializada, na forma do regulamento.

.(NR)"

Art. 5º O art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art,

98.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, com Transtornos do Espectro Autista (TEA), e outras condições que demandem atenção especializada, na forma do regulamento.

.(NR)"

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2025.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Maria Rosas - REPUBLICANOS/SP

Deputada MARIA ROSAS
Relatora

Apresentação: 29/04/2025 11:36:51.740 - CPD
PRL 1 CPD => PL 4062/2024

PRL n.1



* C D 2 2 5 8 6 0 8 3 3 2 6 1 0 0 *



DF | Câmara dos Deputados Anexo IV • Gabinete 436 CEP: 70.160-900 | Fones: (61) 3215-5436/3215-3436 | dep.mariarosas@camara.leg.br
São Paulo –SP | A. Das Nações Unidas, 18.801, sala 314 – Santo Amaro | CEP: 04.754-010 | Fones: (11) 2478-2063/2082

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD258608326100>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Maria Rosas