



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.175, DE 2025 **(Do Sr. Wilson Santiago)**

Projeto de lei que altera a Lei nº 14.457-2022, conceder jornada de trabalho especial às empregadas e empregados de empresas públicas com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;
TRABALHO;
DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA;
FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (ART. 54 RICD) E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI N° , DE 2025

(Do Sr. Wilson Santiago)

Apresentação: 01/07/2025 19:53:48.560 - Mesa

PL n.3175/2025

Altera o artigo 7º da Lei nº 14.457/2022 para conceder jornada de trabalho especial às empregadas e aos empregados de empresas públicas com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei concede horário especial às empregadas e aos empregados de empresas públicas com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência, sem limite de idade, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial de redução de suas atividades laborais,

Art. 2º Altera o *caput* do art. 7º da Lei nº 14.457/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto, trabalho a distância ou home office, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade:

..... (NR)

Art. 3º Acrescenta-se ao art. 7º da Lei nº 14.457/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:



III - Será concedido horário especial às empregadas e aos empregados de empresas públicas com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência, sem limite de idade, quando comprovada a necessidade por laudo ou junta médica, independentemente de compensação de horário e sem redução salarial.

..... (NR)

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Esse Projeto de Lei tem como objetivo realizar duas alterações no artigo 7º da Lei nº 14.457/2022, sendo a primeira a inclusão da modalidade de trabalho home office no *caput* do artigo, enquanto que a segunda acrescenta o inciso III neste artigo para conceder jornada de trabalho especial às empregadas e aos empregados de empresas públicas com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência, sem limite de idade, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial de redução de suas atividades laborais, independentemente de compensação de horário e sem redução salarial.

O artigo 170 da Constituição Federal estabelece que a ordem econômica brasileira fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros, os princípios da propriedade privada, função social da propriedade e redução das desigualdades regionais e sociais.

A Carta Magna dispõe que, por lei, o regime jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, estão sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (inc. II, § 1º, art. 173, CF).

Por outro lado, as atividades econômicas das empresas públicas são norteadas pelos princípios da livre iniciativa, liberdade de mercado, tendo na



competição, no incentivo a eficiência e na produtividade o âmago de sua atuação. Não obstante, mesmo tendo essas empresas personalidade jurídica de direito privado, elas também estão submetidas a um sistema jurídico misto, estando regradas pelas normas vinculadas ao regime jurídico constitucional da Administração Pública, dada a sua natureza de Empresa Pública. Ou seja, a atuação dessas empresas está marcada pela dicotomia de uma atuação privada e obediência cogente ao regime jurídico da administração pública, nos termos definidos pelo artigo 37 da Constituição Federal.

O regime jurídico dos servidores federais concede horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada essa necessidade por junta médica oficial. Esses direitos também foram estendidos ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, independentemente de compensação de horário, como dispõem os §§ 2º e 3º, do art. 98, da Lei nº 8.112/90.

A Lei não prevê a redução salarial para os servidores público beneficiado pela jornada especial conforme a referida norma.

Do outro lado, é cediço que os trabalhadores que laboram em empresas públicas são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho/CLT e, por isso, considerados empregados públicos. Esses empregados estão sujeitos às mesmas regras trabalhistas daqueles que laboram na iniciativa privada. Do outro lado, essas empresas públicas estão vinculadas as normas e princípios que regem a legalidade da Administração Pública, em especial ao disposto no caput do artigo 37 da Constituição Federal.

O artigo 7º da Lei nº 14.457/2022 prevê que os empregadores deverão conferir prioridade na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, para às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade, além daqueles com deficiência, sem limite de idade.

Neste coso, apesar da norma prevê a alocação de vagas em atividades de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para empregadas e empregados que preencham as condições prevista no referido artigo, não há na norma a previsão de atividades em home office para aqueles trabalhadores com filho, enteado ou criança sob



guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade, além daqueles que têm filhos com deficiência, o que lhes possibilitariam maior flexibilidade em sua jornada de trabalho.

No caso da concessão de 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 vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade, o inciso I, do artigo 8º, da Lei nº 14.457/2022, prevê que o salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral (§1º, art. 58-A, CLT). Ou seja, a concessão de regime de trabalho de tempo parcial acarretará ao empregado beneficiado pela norma uma redução salarial proporcional ao tempo daquele trabalhador que exerce jornada de tempo integral.

Portanto, há a necessidade de alteração legislativa dos artigos 7º para garantir horário especial às empregadas e aos empregados de empresas públicas com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência, sem limite de idade, quando comprovada a necessidade desse benefício por laudo ou junta médica, independentemente de compensação de horário e sem redução salarial.

No caso das pessoas com deficiência, se faz necessidade de alteração legislativa do artigo 7º, da Lei nº 14.457/2022, para que sejam equiparados os direitos das pessoas com deficiência ou seus dependentes com deficiência com os mesmo direitos estabelecidos no regime jurídico dos servidores públicos, em especial no art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90.

Para melhor compreender a necessidade das alterações que está sendo proposta na Lei nº 14.457/2022 é necessário que se faça menção aos princípios e normas protetivas dos direitos das pessoas com deficiência, que hoje estão disposta na Constituição Federal e em uma ampla legislação infraconstitucional contida em nosso ordenamento.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ao ser recepcionada como Emenda à Constituição, por meio da promulgação do Decreto nº 6.949/2009, tornou o Brasil um dos signatários desse tratado de direitos



humanos das Nações Unidas, inserindo em nosso ordenamento jurídico os seus princípios protetivos das pessoas com deficiência que têm força de norma constitucional.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência obriga os países signatários a promover, proteger e assegurar o pleno exercício dos direitos humanos das pessoas com deficiência, incluindo o direito à igualdade, não discriminação e participação efetiva na sociedade.

Neste mesmo sentido, no Artigo 1 da Convenção define que *“o propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.”*

Em seu Artigo 2, a Convenção reconhece que a *“discriminação por motivo de deficiência’ significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável’.”*

No Artigo 4, entre as obrigações gerais, está definido que *“os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a: (...) b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência; (...) d) Abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção; e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada.”*



Importante ressaltar que “os princípios da presente Convenção são: a) o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) a não-discriminação; c) a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) a igualdade de oportunidades; f) a acessibilidade; g) a igualdade entre o homem e a mulher; h) o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.”

Portanto, à luz da ampla legislação protetiva das pessoas com deficiência, contida na legislação infraconstitucional e na Constituição Federal, se faz necessária a equiparação dos direitos das pessoas com deficiência das empresas públicas aos direitos conquistados pelos servidores públicos federais, dispostos nos §§ 2º e 3º da Lei nº 8.112/90, para que seja dada maior dignidade às pessoas com deficiência, a partir da inclusão do inciso III no artigo 7º da Lei nº 14.457/2022.

As alterações legislativas propostas pela Lei nº 9.527/97, de 10/12/1997, buscou aperfeiçoar a legislação do regime jurídico dos servidores públicos ao dispor no seu § 2º que “será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.” Por conseguinte, o § 3º tornou as “disposições constantes do § 2º (...) extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência”.

Se existe uma legislação mais benéfica, voltadas ao servidor público e seus dependentes, por que negar a extensão desses mesmos direitos aos empregados públicos e seus dependentes? É desnecessária e incompatível com nosso ordenamento jurídico a permanência de uma legislação que representa um grande retrocesso aos direitos dos empregados públicos com deficiência, e seus dependentes, se existe na legislação brasileira uma lei mais benéfica que beneficia os servidores públicos e seus dependentes.

Essa seria uma violação dos princípios de não discriminação das pessoas com deficiência, em razão de sua deficiência, além de impossibilitar que as pessoas



com deficiência sejam tratadas com maior igualdade de oportunidades na nossa sociedade.

Ao recepcionar em nosso ordenamento jurídico Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o Brasil assumiu o compromisso perante as Nações Unidas enquanto Estado Parte em “*adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência*”.

Nesse sentido, a reforma legislativa da Lei nº 14.457/2022 se faz necessária para que sejam nela incluídos os mesmos direitos previstos para os servidores públicos, dispostos no art. 98, incs. §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90, garantindo, assim, maior isonomia normativa entre empregados públicos e os servidores públicos Federais.

Com essa equiparação normativa, independente de qual seja o seu regime jurídico laboral, terão direito a obtenção de horário especial ou jornada de trabalho reduzida, quando comprovada a necessidade por laudo ou junta médica, tanto os empregados públicos como os servidores públicos com deficiência, ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência, sem limite de idade, independentemente de compensação de horário e sem redução salarial.

Hoje, a transformação da carga horária laboral do empregado público em jornada especial ou flexível implica na redução do seu salário, conforme o que dispõe o art. 7º, inc. I, da Lei nº 14.457/2022, c/c com o art. 58-A da CLT.

Essa isonomia de tratamento está em consonância com o princípio constitucional da dignidade humana (inc. III, art. 1º, CF), como, também, da igualdade de direito, sem distinção de qualquer natureza, que garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, *caput*, CF).

A Constituição Federal, ao estabeleceu no *caput* do artigo 227, que “é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência



familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, o que quis o constituinte originário foi deixar consignado na Carta Magna, em um único artigo, os principais direitos fundamentais das crianças, dos adolescentes e dos jovens brasileiros, sem deixar com isso de explicitar outros direitos fundamentais que se encontram dispostos em vários outros artigos da Constituição Federal.

Ao aprovar uma norma que estabelece tratamento diferenciado na concessão de horário especial entre servidores públicos e os empregados de empresas públicas com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência, o legislador derivado, em 2022, rompeu os princípios da isonomia (artigo 5º, *caput*) e da dignidade humana que estão amparados na Constituição federal, desde 1988.

Não obstante, também foram violados diversos princípios estabelecidos pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, como a não discriminação, a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, além do princípio da igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência.

O Congresso Nacional, ao instituir a Lei nº 14.457/2022 em nosso arcabouço infraconstitucional, deveria ter equiparado os direitos dos empregados públicos com deficiência ao que já estava estabelecido no art. 98, nos §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/90, que já previa horário especial para os servidores públicos com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência, sem estabelecer limite de idade, quando comprovada a necessidade por laudo ou junta médica, independentemente de compensação de horário e sem redução salarial.

A Lei nº 14.457/2022 estabelece que o salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada laboral, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Ou seja, a concessão de medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que têm filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, sofrerão essa redução salarial prevista no art. 8º, inc. I, da Lei nº 14.457/2022, c/c art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Esse dispositivo que reduz o salário daquele empregado que requer a flexibilização de sua jornada laboral, como está previsto no art. 8º, inc. I, da Lei nº 14.457/2022, é uma medida desarrazoada e desproporcional, quando não draconianas, já essa medida legal pune o empregado público deficiente, ou que tenha dependentes com deficiência, pois são exatamente essas pessoas quem mais precisam manter intactos os seus salários devido aos altos custos dos tratamentos médicos e terapêuticos aos quais são submetidos.

O Congresso Nacional aprovou a Lei nº 14.457/2022 após 22 anos da existência de outra norma muito mais benéfica e favorável de proteção dos direitos dos servidores públicos com deficiência e de seus familiares (Lei nº 8.112/90). Contraditoriamente, o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que estabeleceu entre outras obrigações gerais que os Estados Partes devem *“adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência.”*

Na contramão da Convenção, o Brasil incluiu em seu ordenamento jurídico dispositivo na Lei nº 14.457/2022 altamente prejudicial aos empregados públicos deficientes ou que tenham entre seus familiares pessoas com deficiência para reduzir os seus salários caso venha obter jornada flexível ou reduzida de trabalho.

Esse dispositivo que permite a empresa pública reduzir o salário do seu empregado que tem jornada de trabalho especial ou flexibilizada viola os princípios da Convenção, o que é uma afronta a Constituição Federal, já que esse Tratado de Direitos Humanos foi recepcionado em nosso ordenamento jurídico como Emenda Constitucional, como dispõe o art. 5º da Constituição Federal, em especial o disposto nos parágrafos 2º e 3º, que trata dos direitos e garantias fundamentais dos brasileiros.

A Convenção Internacional, recepcionada em nosso ordenamento jurídico como Emenda à Constituição Federal (§§ 1º e 3º do art. 5º, CF), definiu como obrigações gerais dos países que a ela fizeram adesão, que *“os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência”*; adotando *“todas as medidas legislativas,*



administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção”; e Levando “em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência”.

Nesse sentido, peço apoio aos meus pares para que essa Casa aprove esse projeto de lei que concede horário especial às empregadas e aos empregados de empresas públicas com deficiência ou que tenham cônjuge, filho, enteado ou pessoa sob sua guarda judicial com deficiência, sem limite de idade, quando comprovada a necessidade por laudo ou junta médica, sem que essa flexibilização da jornada de trabalho venha representar qualquer redução salarial ou remuneratória nos vencimentos desses trabalhadores.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado WILSON SANTIAGO
REPUBLICANOS/PB



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14457-21-setembro2022-793235-norma-pl.html>

FIM DO DOCUMENTO