



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.866, DE 2025

(Da Sra. Andreia Siqueira)

Altera a 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), para dispor sobre o direito da pessoa com deficiência ao trabalho remoto ou teletrabalho.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO;

DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 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 Nº , DE 2025

(Da Sra. ANDREIA SIQUEIRA)

Altera a 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), para dispor sobre o direito da pessoa com deficiência ao trabalho remoto ou teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a 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), para dispor sobre o direito da pessoa com deficiência ao trabalho remoto ou teletrabalho.

Art. 2º A 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), passa a vigorar acrescida do art. 37-A:

“Art. 37-A. É direito da pessoa com deficiência a concessão do regime de trabalho remoto ou teletrabalho, integral ou parcial, quando requerida em cada caso, sempre que essa modalidade for compatível com as atribuições do cargo ou função e houver recomendação técnica que comprove o benefício à qualidade de vida, à autonomia ou à mobilidade da pessoa.

§ 1º O requerimento para concessão do trabalho remoto ou teletrabalho será realizado pela pessoa com deficiência e deverá estar acompanhado de:

I – laudo médico ou parecer de equipe multiprofissional que indique os benefícios da modalidade para a saúde, mobilidade ou autonomia do requerente;

II – relatório da chefia imediata ou responsável técnico, atestando a compatibilidade das funções com o regime de trabalho remoto ou teletrabalho.



§ 2º A concessão do regime de trabalho remoto ou teletrabalho poderá ser revista periodicamente ou a qualquer tempo, por interesse do trabalhador ou por decisão justificada do empregador.

§ 3º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir o direito previsto no *caput* deste artigo.

§ 4º O disposto neste artigo não afasta a aplicação de cláusulas previstas em acordos ou convenções coletivas de trabalho que estabeleçam condições mais favoráveis à pessoa com deficiência.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei dispõe sobre a implementação do regime de trabalho remoto ou teletrabalho como medida de adaptação razoável e instrumento de inclusão laboral para pessoas com deficiência, visando promover a igualdade de oportunidades e a plena participação desse segmento no mercado de trabalho brasileiro.

Historicamente, as pessoas com deficiência enfrentam barreiras significativas que resultam em exclusão e desigualdades, especialmente no acesso e na permanência no mercado de trabalho. Dados do Censo Demográfico de 2010 e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2022 indicam que as pessoas com deficiência representam cerca de 8,9% da população brasileira, mas sua taxa de participação na força de trabalho é de apenas 29,2%, contra 62,7% da população geral. Essa disparidade reflete obstáculos como barreiras físicas, falta de acessibilidade em infraestruturas urbanas (calçadas, transporte público e edificações) e ambientes de trabalho inadequados, além da ausência de políticas organizacionais inclusivas e de recursos para adaptações.

Apesar dos avanços promovidos com a introdução de políticas de ações afirmativas, as pessoas com deficiência ainda se deparam com um cenário prejudicial e violador do ideal de igualdade de oportunidade e inclusão



social. No Brasil, essa parcela da população ainda não conseguiu vivenciar os ideais jurídicos de respeito à diferença, reconhecimento do outro, inclusão, acessibilidade, plena e efetiva participação na sociedade, igualdade de oportunidades e cidadania, nos diversos campos das relações sociais, especialmente na esfera do mercado de trabalho, ante as significativas barreiras “contra a sua participação como membros iguais da sociedade” (Preâmbulo da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo).

Diante desse cenário social desfavorável, discriminatório e de exclusão social, a atuação do Legislador é indispensável à promoção de um mercado de trabalho inclusivo e acessível a esse importante grupo social. Nesse contexto, o teletrabalho emerge como uma solução viável para superar esses entraves, permitindo que as pessoas com deficiência desempenhem suas funções profissionais sem as limitações impostas por deslocamentos ou ambientes físicos inadequados.

O teletrabalho tem se consolidado como um mecanismo fundamental e uma forma promissora de adaptação razoável para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa modalidade de trabalho, que faz uso de tecnologias e ferramentas digitais, ganhou força durante a pandemia de Covid-19, mas já vinha sendo adotada voluntariamente em algumas organizações públicas brasileiras desde 2005, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e a produtividade.

Estudos recentes reforçam a relevância do teletrabalho para as pessoas com deficiência. Uma pesquisa realizada com 180 teletrabalhadores com deficiência em organizações públicas brasileiras revelou que a qualidade de vida no teletrabalho apresentou avaliações positivas, com médias de 8,49 para suporte tecnológico e 8,19 para atividades laborais. Esses resultados destacam a eficácia do teletrabalho em promover disciplina, organização e satisfação profissional, quando implementado com suporte adequado¹.

¹ BEZERRA, Jayne da Silva. **Qualidade de vida de trabalhadores com deficiência no teletrabalho compulsório: um estudo em organizações públicas brasileiras**. Escola Nacional de Administração Pública, 2021. Disponível em: < <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6596> >. Acesso em: 25 jul. 2025.



O teletrabalho permite a personalização do ambiente de trabalho, possibilitando ajustes ergonômicos e de acessibilidade que atendem às necessidades individuais de cada pessoa com deficiência, contribuindo para seu bem-estar e produtividade. Além disso, essa modalidade laboral minimiza o preconceito e o estigma social, permitindo que as pessoas com deficiência sejam avaliadas por suas competências e habilidades, em vez de estereótipos associados à deficiência.

A flexibilidade do teletrabalho também é uma vantagem significativa, pois facilita a conciliação entre atividades profissionais e demandas pessoais. Isso possibilita um melhor gerenciamento de rotinas, especialmente para aqueles que necessitam de acompanhamento médico ou terapias. Para as organizações, o teletrabalho reduz custos operacionais, amplia o acesso a talentos diversificados e fortalece o cumprimento de responsabilidades sociais corporativas.

A adoção do teletrabalho como mecanismo de adaptação razoável para as pessoas com deficiência representa um avanço significativo na promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo e acessível. Com o suporte de tecnologias digitais e uma base jurídica sólida, este Projeto de Lei reforça o compromisso do Estado brasileiro com a dignidade humana, a igualdade de oportunidades e a valorização profissional das pessoas com deficiência, rompendo barreiras históricas e ampliando seu protagonismo no cenário laboral.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputada ANDREIA SIQUEIRA



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

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

**LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO
DE 2015**

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:201507-06:13146>

FIM DO DOCUMENTO