

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 2.458, DE 2025

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de empregado que tenha filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente com Transtorno do Espectro Autista ou Síndrome de Down.

Autora: Deputada LAURA CARNEIRO

Relatora: Deputada ROGÉRIA SANTOS

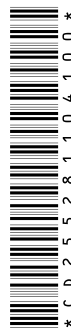
I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 2.458, de 2025, de autoria da Deputada Laura Carneiro, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de empregado que tenha filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou Síndrome de Down.

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

Nesta Comissão, ao fim do prazo regimental (27/08/2025), não foram apresentadas emendas à proposição.

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).



É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

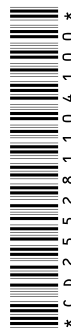
O Projeto de Lei nº 2.458, de 2025, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para assegurar ao empregado que possua filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou Síndrome de Down o direito à redução de jornada, sem compensação de horário e sem prejuízo salarial, mediante avaliação biopsicossocial nos termos da Lei nº 13.146, de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).

A proposição está em sintonia com os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização social do trabalho (art. 1º, IV e art. 170) e da proteção integral da criança e do adolescente (art. 227). Esses princípios, longe de constituírem apenas cláusulas programáticas, impõem ao legislador o dever de concretizar medidas capazes de assegurar às famílias condições reais para conciliar trabalho e cuidado.

Nesse sentido, cabe observar que a ordem jurídica internacional também estabelece parâmetros inequívocos. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status constitucional, consagra o direito à igualdade de oportunidades e impõe aos Estados a adoção de adaptações razoáveis que garantam a plena participação das pessoas com deficiência em todas as esferas da vida social, inclusive no mundo do trabalho.

O Brasil é igualmente signatário da Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho¹, que trata da reabilitação profissional e do emprego de pessoas com deficiência, atribuindo aos países-membros a obrigação de promover políticas inclusivas de trabalho e de remover barreiras que impeçam o exercício do direito ao emprego digno. Essa diretriz se articula

¹ **BRASIL. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 23 maio 1991.



com os compromissos da Agenda 2030 da ONU, em especial com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (ODS 8), que orienta os Estados a promoverem trabalho decente para todos, com inclusão efetiva das pessoas com deficiência.

No plano interno, observa-se que a Administração Pública Federal já reconheceu a necessidade de conciliação entre trabalho e cuidado. A Lei nº 8.112, de 1990, em seu art. 98, § 3º, prevê a redução de jornada para servidores federais que possuam dependente com deficiência. O Supremo Tribunal Federal, em decisão paradigmática (RE 1.237.867, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, DJe 12.1.2023)², estendeu tal direito aos servidores estaduais, quando ausente regulamentação específica, reforçando que a efetividade desse benefício decorre diretamente da Constituição.

Diversamente, os trabalhadores celetistas permanecem submetidos a uma lacuna normativa. A ausência de previsão na CLT os obriga a buscar a via judicial para obter um direito que, em muitos casos, é reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho (v.g., AIRR nº 608-84.2021.5.23.0005, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma)³. Essa solução, no entanto, é insatisfatória, pois transfere ao trabalhador e à sua família o peso de longos processos, justamente em contextos de maior vulnerabilidade.

O projeto sob análise corrige esse desequilíbrio, assegurando tratamento isonômico entre trabalhadores do setor público e privado. Ao condicionar a redução de jornada a uma avaliação biopsicossocial periódica, nos moldes da Lei Brasileira de Inclusão, a proposição preserva o equilíbrio entre o direito à convivência familiar e o interesse das empresas, garantindo que a adaptação seja razoável, proporcional e vinculada às necessidades concretas do dependente.

Portanto, não se trata de privilégio, mas de medida de justiça social, coerente com os princípios constitucionais, com os tratados

² **BRASIL. Supremo Tribunal Federal.** Recurso Extraordinário nº 1.237.867, Tribunal Pleno. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Acesso em: 11 set. 2025.

³ **BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.** Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 608-84.2021.5.23.0005, 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Acesso em: 14 abr. 2025.



internacionais ratificados pelo Brasil e com o dever ético de assegurar condições dignas de vida às pessoas com deficiência e às suas famílias.

Diante do exposto, **somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.458, de 2025.**

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora

2025-14873

