



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 3.446, DE 2025

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 flexibilização da jornada de trabalho e a proteção contra a dispensa arbitrária de empregados que sejam cuidadores familiares de pessoas com deficiência.

Autor: Deputado AMOM MANDEL

Relatora: Deputada FLÁVIA MORAIS

I - RELATÓRIO

Trata-se de proposição de autoria do Deputado Amom Mandel que dispõe sobre a flexibilização da jornada de trabalho e sobre a proteção contra dispensa arbitrária de empregados que sejam cuidadores familiares de pessoas com deficiência.

Em resumo, o Projeto pretende introduzir as seguintes alterações na CLT:

- um primeiro dispositivo que prevê o direito do empregado que for responsável legal ou que atue como cuidador familiar direto e principal de pessoa com deficiência à flexibilização da sua jornada de trabalho. A flexibilização dependeria da comprovação da condição de cuidador pelo empregado, na forma a ser estabelecida em regulamento. A flexibilização ocorre sem redução salarial, salvo se houver concordância do





CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

empregado e observâncias das normas coletivas aplicáveis. Ao empregador é admissível recusar a flexibilização se ela inviabilizar de forma substancial as atividades essenciais da empresa ou do estabelecimento. Ainda, a flexibilização ocorre sem prejuízo de outros direitos e garantias trabalhistas e previdenciários;

- um segundo dispositivo que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregado que se enquadre como cuidador familiar direto e principal de pessoa com deficiência. Prevê ainda que se considere como discriminatória a dispensa de cuidador familiar de pessoa com deficiência, quando a dispensa não estiver motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. No caso de dispensa arbitrária ou discriminatória, o empregado faria jus à reintegração no emprego e ao ressarcimento integral do período de afastamento ou à percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, sem prejuízo do direito a danos morais. Em todo caso, ficaria resguardada a possibilidade de rescisão do contrato a pedido do empregado, por acordo entre as partes, por motivo de força maior ou por outra justa causa comprovada; e
- em duas outras disposições separadas, há previsão de que o Poder Executivo deve promover a regulamentação em 180 dias e de que a regulamentação deveria observar os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, do bem-estar e da justiça social, além de outros direitos e princípios previstos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e do Estatuto da Pessoa com Deficiência.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

3

Na justificação, o autor observa que 8,9% da população brasileira é constituída de pessoas com algum tipo de deficiência. Indica como finalidade do projeto a de corrigir o esquecimento social das famílias que têm pessoas com deficiência. Ressalta que os cuidadores de pessoas com deficiência se sujeitam a estresses e angústias socialmente invisibilizados, apesar de essa ser uma atividade essencial para a política de inclusão brasileira. Pondera que é difícil conciliar essa atividade de cuidado com o trabalho externo, considerando-se a inflexibilidade das relações de trabalho. Entende que a flexibilização da jornada e a proteção contra dispensa arbitrária de cuidadores é essencial para que seja possível conciliar o trabalho com o cuidado.

O projeto foi submetido à Comissão de Trabalho, à Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fui designada para relatar a matéria perante a CTRAB em 24/09/2025.

O prazo para apresentação de emendas terminou no dia 08/10/2025, sem novas contribuições.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

A política de cuidados está na agenda política atual do Congresso Nacional. Já aprovamos, em 2024, a Lei nº 15.069, que institui a Política Nacional de Cuidados. Essa Política prevê como um dos seus objetivos o de incentivar a implementação de ações que possibilitem a compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares de cuidado¹.

¹ Art. 4º, inciso IV, da Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

4

No âmbito da política de trabalho, a grande contradição social abordada no contexto dessa política é a seguinte:

- o trabalho de cuidado ocorre em ambiente familiar e em geral não é remunerado; e
- como os cuidadores não são remunerados por esse trabalho, eles se veem compelidos a buscar trabalho com um empregador externo.

Ocorre que as regras de trabalho usuais são rígidas. Isso obriga os cuidadores a assumirem rotinas angustiantes, tendo que pensar tanto no cumprimento das regras do seu empregador quanto nas necessidades familiares. É, sem dúvida, uma situação social delicada e que merece nossa atenção.

No entanto, é preciso que reconheçamos que esse é um problema social de âmbito geral, que deve ser pensado como uma política de Estado. Sem dúvida os empregadores também assumem responsabilidades sociais em relação aos seus empregados, mas entendo que o Estado não deve repassar de forma unilateral essas preocupações à iniciativa privada. **Por isso, entendo que os instrumentos legais com repercussão sobre as relações trabalhistas devem ser, sempre que possível, autorizativos e consensuais, não impositivos.**

A própria Política de Cuidados, no seu artigo 4º, reconhece essa diferença entre os setores público e privado na definição dos seus objetivos: enquanto os demais incisos objetivos da Política utilizam o verbo "garantir" e "promover", o inciso que trata das relações de trabalho utiliza o verbo "incentivar", verbo que denota uma carga imperativa menor, o que deixa espaço para diálogo e para pensar em estratégias novas.

É com essa perspectiva que analisamos o Projeto.

No que se refere à flexibilização da jornada de trabalho do cuidador, optamos por adaptar o Projeto para que a disposição seja





CÂMARA DOS DEPUTADOS

5

procedimental: o empregado poderá solicitar ao seu empregador a flexibilização da forma de cumprimento do trabalho, cabendo ao empregador fornecer uma resposta fundamentada tecnicamente nas condições efetivas de trabalho no local. Não restringimos a possibilidade de flexibilização à jornada de trabalho, visto que seria possível pensar, por exemplo, em flexibilizar a própria modalidade de cumprimento da jornada com o teletrabalho, por exemplo.

Ainda, entendemos que o mais adequado aqui é falar num direito de solicitação do empregado, não num direito à flexibilização em si. Afinal, as condições do empregador de suportar a flexibilização variam a depender do empreendimento: uma empresa de telemarketing tem mais condições de se adaptar ao regime de teletrabalho do que um supermercado, por exemplo.

Em relação à previsão de que é vedada a dispensa de trabalhador que tenha a condição de cuidador em sua família, é preciso ver que se trata de uma regra delicada e que poderia levar a interpretações excessivas. Tornar uma situação familiar do empregado causa de repercussões trabalhistas pode impactar excessivamente sobre a capacidade de gestão do empregador; ademais, não é possível garantir que o empregador tenha conhecimento pleno de todas as circunstâncias pessoais do empregado. Portanto, não nos parece razoável essa regra.

Em todo caso, optamos por adaptar essa disposição a fim de que seja possível o reconhecimento do caráter arbitrário da demissão com o efeito de permitir a reintegração no emprego. Isso vai depender, no entanto, de prova concreta do abuso, sem incidência de presunção nesse sentido.

Quanto à delegação ao Poder Executivo de poder para regulamentar os aspectos procedimentais correspondentes, entendemos que previsão nesse sentido seria inconstitucional por ofensa ao princípio da legalidade. Apenas lei em sentido estrito pode criar obrigações para as partes da relação de emprego. Além disso, a imposição de parâmetros para a atuação





CÂMARA DOS DEPUTADOS

6

do Executivo também incide em inconstitucionalidade por ofensa ao princípio da separação de poderes. Portanto, suprimimos as disposições relativas à regulamentação da Lei.

Em conclusão, votamos pela aprovação do PL nº 3.446/2025 na forma do Substitutivo que apresentamos em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada FLÁVIA MORAIS
Relatora

2025-18705

Apresentação: 21/10/2025 16:58:31.613 - CTRAB
PRL 1 CTRAB => PL 3446/2025

PRL n.1





CÂMARA DOS DEPUTADOS

7

COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 3.446, DE 2025

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 proteção do trabalho do empregado que for responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“CAPÍTULO V

DO PROTEÇÃO DO TRABALHO DO EMPREGADO QUE FOR RESPONSÁVEL PELOS CUIDADOS DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Art. 441-A. O empregado que for responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência terá o direito de solicitar ao seu empregador a alteração da forma de cumprimento do trabalho, observadas as seguintes condições:

I – a solicitação deverá ser apresentada por escrito e deverá ser acompanhada de provas da condição de cuidador e da ausência de pessoa que lhe possa substituir na atribuição de cuidado;

II – o empregador deverá responder por escrito à solicitação no prazo de 90 (noventa) dias, com indicação expressa dos motivos de ordem técnica que embasam a resposta;

III – a alteração do contrato de trabalho em razão do atendimento a solicitação do empregado deverá ser formalizada por escrito, admitindo-se a alteração de quaisquer dos aspectos da relação trabalhista, observadas as demais disposições desta Consolidação; e





CÂMARA DOS DEPUTADOS

8

IV – ainda que não seja possível atender à solicitação nos termos em que a formular o empregado, o empregador deverá indicar na sua resposta alternativas técnicas que possam atender à finalidade de propiciar ao empregado o exercício da atividade de cuidado.

Art. 441-B. Em caso de comprovada dispensa discriminatória de empregado que seja responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência, este terá direito à reintegração no emprego, sem prejuízo do reconhecimento de outras repercussões jurídicas decorrentes da discriminação. "

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada FLÁVIA MORAIS
Relatora

2025-18705



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD258944034700>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Flávia Moraes