



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.446-A, DE 2025 **(Do Sr. Amom Mandel)**

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; tendo parecer da Comissão de Trabalho, pela aprovação, com substitutivo (relatora: DEP. FLÁVIA MORAIS).

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

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho:

- Parecer da relatora
- Substitutivo oferecido pela relatora
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Federal AMOM MANDEL – CIDADANIA/AM

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Do Sr. AMOM MANDEL)

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.

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 acrescida dos seguintes artigos, bem como reestruturada em seus dispositivos correlatos para contemplar o disposto nesta Lei:¹

"Art. XXX-A. É assegurado ao empregado responsável legal ou que atue como cuidador familiar direto e principal de pessoa com deficiência, com quem possua vínculo de parentesco consanguíneo ou por afinidade até o segundo grau, o direito à flexibilização de sua jornada de trabalho, nos termos e condições estabelecidos em regulamento.

§ 1º A flexibilização de jornada de que trata o caput poderá ser concedida mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e poderá abranger, entre outras modalidades, a redução ou a redistribuição da carga horária diária ou semanal, a adoção de horários diferenciados, ou a possibilidade de trabalho remoto parcial ou integral,

1 Nota técnica: A introdução de novos artigos na CLT exige uma análise sistemática profunda para determinar a melhor localização e numeração, além da necessidade de reestruturar ou adaptar dispositivos existentes. A redação a seguir propõe a inclusão de artigos, cuja numeração e inserção específica deverão ser refinadas em fase de tramitação legislativa, considerando a estrutura atual da CLT. Os artigos propostos visam a introduzir os conceitos demandados.

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br





compatíveis com a natureza da função exercida e as necessidades de cuidado da pessoa com deficiência.

§ 2º Para a concessão da flexibilização de jornada, o empregado deverá comprovar a sua condição de cuidador familiar direto e principal e a deficiência da pessoa sob seus cuidados, na forma a ser estabelecida em regulamento, por meio de avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, conforme o disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).

§ 3º A flexibilização da jornada não poderá acarretar redução salarial, salvo se houver redução proporcional da carga horária com expressa concordância do empregado e observância das normas coletivas aplicáveis.

§ 4º O empregador poderá recusar a flexibilização de jornada nas hipóteses em que, comprovadamente, a sua concessão inviabilize ou prejudique de forma substancial as atividades essenciais da empresa ou unidade específica, devendo a recusa ser motivada e passível de negociação com o empregado ou representação sindical.

§ 5º O direito à flexibilização de jornada de que trata este artigo será exercido sem prejuízo dos demais direitos e garantias assegurados ao empregado pela legislação trabalhista e previdenciária.

Art. XXX-B. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado que se enquadre na condição de cuidador familiar direto e principal de pessoa com deficiência, motivada unicamente pelo exercício das responsabilidades de cuidado e pela necessidade de flexibilização de jornada dela decorrente.

§ 1º Considera-se discriminatória, para todos os efeitos legais, a dispensa do empregado cuidador familiar de pessoa com deficiência que não comprovem a existência de justa causa, na forma da lei, ou motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, especialmente quando ocorrer logo após a solicitação ou concessão de flexibilização de jornada ou por motivo relacionado às demandas de cuidado.

§ 2º Na hipótese de dispensa considerada arbitrária ou discriminatória nos termos deste artigo, o empregado terá direito, à sua escolha, à reintegração no emprego com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, corrigido monetariamente e acrescido de juros legais, ou à percepção, em dobro, da remuneração relativa ao período de afastamento, sem prejuízo das demais reparações cabíveis, inclusive por danos morais.

§ 3º A proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevista no caput, não afasta a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, por acordo entre as partes, por força maior ou motivo de força maior, ou por justa causa devidamente comprovada.





Art. XXX-C. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de cento e oitenta (180) dias, contados da data de sua publicação, para dispor sobre os critérios e procedimentos para a comprovação da condição de cuidador e da deficiência, as modalidades de flexibilização de jornada, os limites e condições para a sua concessão, e as formas de fiscalização e aplicação das sanções pelo descumprimento do disposto nesta Lei."

Art. 2º O Poder Executivo, ao regulamentar esta Lei, deverá observar os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, do bem-estar e da justiça social, previstos na Constituição Federal, bem como os direitos e princípios contidos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial.

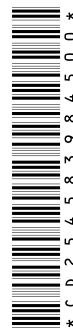
JUSTIFICAÇÃO

O Brasil tem cerca de 18,9 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 8,9% da população, segundo o IBGE. A região Nordeste registra a maior prevalência de pessoas com deficiência no país (10%). No Amazonas, por exemplo, estima-se que existam 253 mil pessoas com deficiência (PcD), o que representa 6,3% da população com dois anos ou mais de idade. Desse total, 119 mil pessoas estão localizadas em Manaus, capital do Estado, ou seja, de uma população de dois milhões de habitantes, aproximadamente 5,7% dos habitantes possuem algum tipo de deficiência². Consecutivamente, a atenção para

2 De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE no informativo sobre as condições de vida das pessoas com deficiência no Brasil. A análise mostra desigualdades sociais observadas por essa parcela da população em algumas dimensões conforme, principalmente, a Pesquisa Nacional de Saúde – PNS 2019. Para mais informações, ver <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=sobre>, acesso

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br





os cuidadores que atendem às demandas pessoais de cada indivíduo portador de deficiência também é uma realidade a ser analisada, apesar de ser impossível mensurar quantas pessoas estão diretamente envolvidas nesta realidade.

Milhares de famílias brasileiras sustentam a dignidade de pessoas com deficiência com o próprio corpo, tempo e saúde mental — muitas vezes sem qualquer apoio do Estado. Esse projeto nasce para corrigir uma injustiça antiga: o esquecimento completo de quem cuida.

De forma silenciosa e sem receber salário, mães, avós, irmãs e filhas fazem o que o poder público deveria estar fazendo. Evidencia-se, ainda que dentre as principais dificuldades destacam-se: o estresse parental, a angústia, as estratégias de enfrentamento e a falta de apoio social de amigos e profissionais, que permeiam os cuidadores de indivíduos com deficiência intelectual.³ Esse cuidado não é um favor, nem um capricho. É o que mantém viva uma parte essencial da política de inclusão no Brasil — política essa que o Estado terceiriza para dentro das casas.

A Constituição de 1988 é clara: o trabalho tem valor social, e o Estado deve garantir assistência a quem precisa. A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que tem peso de emenda constitucional no Brasil, também diz que a deficiência não está só no corpo, mas nas barreiras impostas pela sociedade. E uma das maiores barreiras hoje é o abandono completo dos cuidadores.

Quem cuida precisa ser cuidado.

em 23/09/2024.

3 Jesus, G. da S., Chequito, L. M., Alves, B. I. N., Silva, G. B. da, Minharro, M. C. de O., & Serafim, C. T. R. (2024). Desafios enfrentados pelos cuidadores de pessoas com deficiência intelectual: uma revisão integrativa da literatura. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES*, 17(6), e7819. <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.6-314>

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br





A intensa e, muitas vezes, integral dedicação exigida pelo cuidado de uma pessoa com deficiência impõe aos cuidadores familiares, que também são empregados, um enorme desafio de conciliar suas responsabilidades laborais com as demandas de cuidado. A inflexibilidade das relações de trabalho frequentemente resulta em sobrecarga física e mental, dificuldades financeiras (pela necessidade de reduzir ou abandonar o trabalho) e, em muitos casos, na perda do emprego, seja por incapacidade de cumprir a jornada rígida, seja por dispensa motivada, ainda que veladamente, pelas ausências ou necessidades de adaptação decorrentes do cuidado.

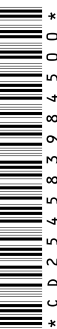
Esta situação fática, vivenciada por milhares de famílias brasileiras, constitui um obstáculo à plena inclusão da pessoa com deficiência e viola, ainda que indiretamente, os direitos fundamentais desses cuidadores, que se veem forçados a escolher entre o sustento da família e o cuidado essencial de seu familiar. A falta de apoio e de mecanismos de flexibilização no ambiente de trabalho para esses cuidadores contribui para a marginalização social e econômica de todo o núcleo familiar, em contradição com os objetivos da República e os marcos legais de inclusão.

Em suma, este Projeto de Lei, ao incorporar à CLT a garantia de flexibilização da jornada e de proteção contra dispensa arbitrária para empregados cuidadores familiares de pessoas com deficiência, promove a convergência da legislação trabalhista com os ditames constitucionais, os princípios da CDPD e os objetivos da LBI. Ele reconhece e ampara o papel essencial dos cuidadores, permitindo a conciliação entre trabalho e cuidado, e contribui para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e inclusiva, onde a condição de cuidador não se traduza em perda de direitos laborais e vulnerabilidade social.

Quem cuida resiste todos os dias. Mas resistir não pode continuar sendo um esforço solitário. O Estado precisa, urgentemente, cuidar de quem cuida.

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF

Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Federal **AMOM MANDEL – CIDADANIA/AM**

Sala das Sessões, em de de 2025.
Deputado AMOM MANDEL

Apresentação: 15/07/2025 19:08:24.817 - Mesa

PL n.3446/2025

Câmara dos Deputados | Anexo IV Gabinete 760 | – CEP: 70160-900 –
Brasília-DF
Tel (61) 3215-5760 | dep.amommandel@camara.leg.br



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD254583984500>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Amom Mandel



* C D 2 5 4 5 8 3 9 8 4 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

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

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE
1943**

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei5452-1-maio-1943-415500-normape.html>



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.

Apresentação: 24/11/2025 18:15:32.737 - CTRAB
PRL 2 CTRAB => PL 3446/2025

PRL n.2



* C D 2 5 1 4 0 2 1 4 2 2 0 0 *



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: 24/11/2025 18:15:32.737 - CTRAB
PRL 2 CTRAB => PL 3446/2025

PRL n.2



CD251402142200



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 30 (trinta) 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, observadas as demais disposições desta Consolidação; e

Apresentação: 24/11/2025 18:15:32.737 - CTRAB
PRL 2 CTRAB => PL 3446/2025

PRL n.2



* C D 2 5 1 4 0 2 1 4 2 2 0 0 *



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, que podem abranger, entre outras modalidades, a redução ou a redistribuição da carga horária diária ou semanal, a adoção de horários diferenciados, ou a possibilidade de trabalho remoto parcial ou integral, compatíveis com a natureza da função exercida e as necessidades de cuidado da pessoa com deficiência.

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





Câmara dos Deputados

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 3.446, DE 2025

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.446/2025, com Substitutivo, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Flávia Morais.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Leo Prates - Presidente, Leonardo Monteiro, Geovania de Sá e Alexandre Lindenmeyer - Vice-Presidentes, Alfredinho, André Figueiredo, Bohn Gass, Duarte Jr., Luiz Carlos Motta, Professora Marcivania, Ricardo Maia, Vicentinho, Airton Faleiro, Capitão Alden, Daiana Santos, Daniel Almeida, Dayany Bittencourt, Flávia Morais, Joaquim Passarinho, Leônidas Cristino, Lucas Ramos, Luiz Gastão, Ossesio Silva, Reimont, Ribamar Silva, Rogéria Santos, Sanderson, Socorro Neri, Soraya Santos e Túlio Gadêlha.

Sala da Comissão, em 26 de novembro de 2025.

Deputado LEO PRATES
Presidente





**SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA CTRAB
AO PROJETO DE LEI Nº 3.446/2025**

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 30 (trinta) 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, observadas as demais disposições desta Consolidação; e

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





CÂMARA DOS DEPUTADOS COMISSÃO DE TRABALHO

atividade de cuidado, que podem abranger, entre outras modalidades, a redução ou a redistribuição da carga horária diária ou semanal, a adoção de horários diferenciados, ou a possibilidade de trabalho remoto parcial ou integral, compatíveis com a natureza da função exercida e as necessidades de cuidado da pessoa com deficiência.

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 26 de novembro de 2025.

Deputado **LEO PRATES**
Presidente

