



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 6.163, DE 2025

(Do Sr. Eduardo da Fonte)

Dispõe sobre o teletrabalho ou trabalho remoto para trabalhadores acometidos por doenças graves, nos termos que especifica.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;

TRABALHO; 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



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Eduardo da Fonte

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025 (Do Senhor Eduardo da Fonte)

Dispõe sobre o teletrabalho ou trabalho remoto para trabalhadores acometidos por doenças graves, nos termos que especifica.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei assegura aos trabalhadores acometidos por doenças graves o direito de exercer suas atividades profissionais por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou regime híbrido, quando compatível com as atribuições do cargo ou função.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

“Art. 75-G. O trabalhador acometido por doença grave tem direito ao exercício de suas atividades profissionais por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou regime híbrido, quando compatível com as atribuições do cargo ou função.

§ 1º Para os fins do disposto neste artigo, consideram-se doenças graves aquelas que impliquem redução significativa da capacidade física ou psicológica do trabalhador, incluindo, mas não se limitando a:

I – neoplasias malignas;





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Eduardo da Fonte

II – doenças cardiovasculares graves;

III – doenças respiratórias crônicas graves;

IV – doenças imunossupressoras ou que comprometam severamente o sistema imunológico; e

V – doenças ocupacionais graves diagnosticadas nos termos da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 2º Observado o dever de sigilo e de proteção de dados de saúde, a concessão do teletrabalho, trabalho remoto ou regime híbrido dependerá de:

I – apresentação de laudo médico que ateste o diagnóstico e suas repercussões funcionais;

II – comprovação de compatibilidade entre as atividades exercidas e o trabalho remoto; e

III – garantia de manutenção integral da remuneração, vantagens, gratificações e progressões funcionais.

§ 3º O empregador deverá adotar as adaptações necessárias para assegurar condições adequadas ao desempenho das atividades pelo trabalhador, vedada a transferência de custos ao empregado, nos termos da legislação trabalhista.

§ 4º A adoção do teletrabalho não poderá ser utilizada como fundamento para:

I – redução de direitos;

II – alteração unilateral de jornada;

III – supressão de benefícios; ou

IV – qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho.

§ 5º O retorno ao regime presencial dependerá de avaliação multidisciplinar, perícia técnica ou por junta oficial, quando for o caso, bem como da:





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Eduardo da Fonte

I – manifestação formal do trabalhador;

II – apresentação de atestado médico que indique plena recuperação funcional; ou

III – avaliação conjunta entre empregador e trabalhador acerca das condições seguras de retorno.

§ 6º O disposto neste artigo aplica-se aos empregados públicos, observadas as regras próprias de cada regime jurídico, sem prejuízo de regulamentação específica prevista em Lei própria.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“CAPÍTULO III-A

Do Teletrabalho para Servidores com Doenças Graves

Art. 80-A. O servidor acometido por doença grave tem direito ao exercício de suas atividades por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou regime híbrido, quando compatível com as atribuições do cargo.

§ 1º Para fins deste artigo, consideram-se doenças graves as patologias que impliquem redução significativa da capacidade física ou psicológica do servidor, incluindo, mas não se limitando:

I – neoplasias malignas;

II – doenças cardiovasculares graves;

III – doenças respiratórias crônicas graves;

IV – doenças imunossupressoras ou que comprometam severamente o sistema imunológico; e

V – doenças ocupacionais graves diagnosticadas segundo a legislação previdenciária.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Eduardo da Fonte

§ 2º Observado o dever de sigilo e de proteção de dados de saúde, o teletrabalho, trabalho remoto ou regime híbrido será concedido:

I – mediante apresentação de laudo médico que ateste o diagnóstico e suas repercussões funcionais;

II – quando houver compatibilidade entre as atribuições do cargo e o exercício remoto; e

III – sem prejuízo da remuneração, vantagens, gratificações ou progressões funcionais.

§ 3º O órgão ou entidade deverá providenciar, diretamente ou mediante reembolso, as adaptações necessárias à realização das atividades pelo servidor, observada a legislação aplicável.

§ 4º O retorno ao regime presencial dependerá de perícia técnica ou junta oficial, quando for o caso, bem como da:

I – manifestação formal do servidor;

II – atestado médico que indique plena recuperação funcional; ou

III – avaliação técnica sobre as condições seguras de retorno.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposição tem por objetivo resguardar a saúde, a dignidade e a capacidade laborativa de trabalhadores acometidos por doenças





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Eduardo da Fonte

graves, cujo desempenho profissional depende de condições adequadas de recuperação física, psicológica e social.

A CLT hoje já contém o Capítulo II-A “Do Teletrabalho”, com os arts. 75-A a 75-E, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 e posteriormente ajustados pela Lei nº 14.442/2022. Em razão disso, a presente proposição trata de regra especial que se articula com o regime geral de teletrabalho já existente.

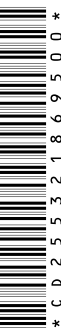
Estudos médicos e diretrizes internacionais demonstram que pacientes com câncer, cardiopatias graves, doenças autoimunes, respiratórias ou ocupacionais severas apresentam maior risco de agravamento de seu quadro clínico quando submetidos a deslocamentos diários, ambientes estressantes, condições inadequadas de trabalho ou jornadas inflexíveis.

Os ciclos de quimioterapia, radioterapia, imunoterapia, intervenções cirúrgicas e programas de reabilitação impactam significativamente a energia vital, a imunidade e a estabilidade emocional, reduzindo a capacidade produtiva no curto e médio prazo.

No Brasil, milhares de trabalhadores são afastados de suas atividades ou perdem seus postos de trabalho em razão de limitações temporárias que poderiam ser plenamente administradas com adaptações simples e eficazes.

O teletrabalho — já consagrado como instrumento moderno de organização laboral — constitui mecanismo essencial de inclusão, continuidade produtiva e proteção social. Ele permite ao trabalhador: i) preservar sua renda, seu vínculo empregatício e sua autonomia profissional; ii) ajustar seu ritmo laboral às restrições impostas pela doença e pelo tratamento; iii) reduzir riscos de contaminação, desgaste físico e deslocamentos extenuantes; e iv) proteger sua saúde mental e seu processo de reabilitação.

Do ponto de vista jurídico e constitucional, a proposta materializa o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que assegura a redução dos





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Eduardo da Fonte

riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No setor público, a proposta reforça os princípios da eficiência, da razoabilidade e da dignidade da pessoa humana, permitindo que servidores continuem contribuindo para o interesse público dentro de limites seguros e adequados à sua condição clínica.

Internacionalmente, países como Portugal, Espanha, Canadá e Reino Unido já dispõem de marcos regulatórios que reconhecem o teletrabalho como ferramenta indispensável para pessoas com doenças incapacitantes ou crônicas, garantindo inclusão, continuidade produtiva e redução do absenteísmo.

Trata-se, portanto, de medida urgente, humanitária e tecnicamente fundamentada, que moderniza as relações de trabalho, fortalece políticas de inclusão laboral e protege trabalhadores em situação de vulnerabilidade clínica, sem impor ônus desnecessário a empregadores ou à Administração Pública.

Sala das Sessões, em _____ de dezembro de 2025.


Deputado **EDUARDO DA FONTE**
PP/PE



**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://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452
LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1990-1211;8112

FIM DO DOCUMENTO