

**PROJETO DE LEI Nº           , DE 2026**

(Do Sr. GUSTINHO RIBEIRO)

Institui medidas de adaptação da jornada de trabalho e licença para os empregados responsáveis por cuidado continuado e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre medidas destinadas à conciliação entre o exercício de atividade laboral e o cuidado continuado de dependente com deficiência, transtorno do neurodesenvolvimento, doença rara ou outra condição crônica incapacitante.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - cuidado continuado: necessidade regular de acompanhamento em saúde, reabilitação, educação especializada ou outras atividades indispensáveis à funcionalidade do dependente;

II - empregado responsável por cuidado continuado: mãe, pai, tutor, curador ou responsável legal por dependente com deficiência, transtorno do neurodesenvolvimento, doença rara ou outra condição crônica incapacitante que demande acompanhamento regular.

Art. 3º O empregado poderá requerer ao empregador a adoção de medidas de adaptação da jornada de trabalho, pelo prazo de até 12 (doze) meses, renovável mediante atualização da documentação.

§ 1º As medidas de que trata o caput poderão consistir, isolada ou cumulativamente, em:

I - redução da jornada, sem redução salarial, observado o limite de até 25% (vinte e cinco por cento);

II - ajuste dos horários de entrada e saída;



- III - redistribuição de turnos ou escalas;
- IV - teletrabalho ou regime híbrido, quando compatível com as atividades;
- V - banco de horas, mediante pactuação prévia;
- VI - outras medidas que assegurem tempo efetivo para o cuidado continuado.

§ 2º O empregador deverá responder ao requerimento de que trata este artigo no prazo de 15 (quinze) dias, de forma fundamentada.

§ 3º A ausência de resposta no prazo enseja presunção favorável ao empregado, devendo a medida ser implementada provisoriamente até decisão fundamentada do empregador.

§ 4º Caso entenda inviável a medida requerida, o empregador deverá apresentar alternativa equivalente, devidamente justificada.

Art. 4º A adaptação da jornada observará critérios de proporcionalidade entre a medida adotada e a necessidade do cuidado continuado.

Parágrafo único. Admite-se a reavaliação a qualquer tempo, mediante justificativa fundamentada, podendo a renovação ser requerida com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do período vigente, com atualização da documentação.

Art. 5º É assegurado ao empregado o afastamento remunerado de até 5 (cinco) dias por ano, consecutivos ou fracionados, para acompanhamento de procedimentos indispensáveis ao cuidado do dependente.

Parágrafo único. Convenção ou acordo coletivo poderá ampliar o período de que trata este artigo e disciplinar a forma de fruição e comprovação.

Art. 6º É vedada qualquer forma de discriminação, retaliação, alteração contratual lesiva, assédio ou dispensa motivada pelo exercício dos direitos previstos nesta Lei.



Art. 7º Presume-se discriminatória a dispensa sem justa causa ocorrida durante a fruição dos direitos previstos nesta Lei ou nos 6 (seis) meses subsequentes, quando não apresentada motivação escrita idônea.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei, especialmente quanto aos procedimentos de comprovação.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor após 90 (noventa) dias de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

A conciliação entre trabalho e cuidado continuado de dependentes com deficiência, transtornos do neurodesenvolvimento, doenças raras ou condições crônicas incapacitantes constitui desafio concreto e ainda insuficientemente enfrentado pelo ordenamento jurídico brasileiro. A rotina dessas famílias envolve acompanhamento frequente em serviços de saúde, reabilitação e educação especializada, exigindo disponibilidade de tempo incompatível com modelos rígidos de jornada de trabalho.

Esse cenário revela, ainda, impacto desproporcional sobre as mulheres<sup>1</sup>, que continuam a assumir, majoritariamente, as responsabilidades de cuidado. A insuficiência de mecanismos legais adequados contribui para a redução da participação feminina no mercado de trabalho, limita oportunidades de progressão profissional e aprofunda desigualdades.

Trata-se, portanto, de questão que transcende a esfera individual, alcançando dimensões relevantes de proteção à família, igualdade material e inclusão social.

É nesse contexto que se apresenta a presente proposição, que institui medidas objetivas e proporcionais de adaptação da jornada e de concessão de licença aos empregados responsáveis por cuidado continuado.

<sup>1</sup> BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. *Mulheres dedicam quase 10 horas a mais por semana do que os homens a cuidados não remunerados*. Brasília: MDS, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/mulheres-dedicam-quase-10-horas-a-mais-por-semana-do-que-os-homens-a-cuidados-nao-remunerados>. Acesso em: 24 mar. 2026.



O projeto estabelece instrumentos claros e operacionais, como a possibilidade de ajuste de horários, teletrabalho, redistribuição de jornada e redução proporcional do tempo de trabalho, além de prever dever de resposta fundamentada por parte do empregador e proteção contra práticas discriminatórias. Busca-se, com isso, conferir previsibilidade às relações de trabalho, reduzir a informalidade e preservar vínculos laborais.

A iniciativa encontra fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção à família, bem como na promoção da igualdade material. Alinha-se, ainda, à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que reconhece a importância do apoio às famílias e da adoção de medidas que assegurem o exercício de direitos em igualdade de condições.

Portanto, a proposição mostra-se necessária, adequada e proporcional para enfrentar lacuna normativa relevante, promovendo inclusão, segurança jurídica e equilíbrio nas relações de trabalho.

Por essas razões, conclama-se o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 31 de março de 2026.

Deputado GUSTINHO RIBEIRO

