



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 1.832, DE 2026 **(Do Sr. Dr. Francisco)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar à empregada que tenha filho, enteado, criança sob guarda ou dependente pessoa com deficiência o direito à redução de sua jornada de trabalho.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL 124/2023.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

(Do Sr. DR. FRANCISCO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar à empregada que tenha filho, enteado, criança sob guarda ou dependente pessoa com deficiência o direito à redução de sua jornada de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar à empregada que tenha filho, enteado, criança sob guarda ou dependente pessoa com deficiência o direito à redução de sua jornada de trabalho.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 373-

A

.....
.

VII – motivar a dispensa do trabalho em razão da sua condição de empregada que goza do direito à redução de jornada, previsto no art. 373-B desta CLT.

.....” (NR).

“Art. 373-B. É direito da empregada que tenha filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente pessoa com deficiência a redução da jornada de trabalho, independentemente de compensação de horário e sem redução proporcional do salário.

§ 1º Para usufruir da redução da jornada de trabalho, a empregada deverá apresentar ao empregador avaliação biopsicossocial que comprove o diagnóstico do filho, enteado,



criança sob guarda judicial ou dependente pessoa com deficiência, bem como a necessidade de assistência pela empregada.

§ 2º O percentual de redução da jornada de trabalho será definido por meio de avaliação biopsicossocial, nos termos da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Este Projeto de Lei dispõe sobre a redução da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para empregadas que tenham filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente com deficiência, com o objetivo de assegurar condições adequadas para o acompanhamento e tratamento dessas pessoas. A proposição visa promover a inclusão social e assegurar a igualdade de direitos, alinhando-se aos princípios constitucionais e às normativas internacionais.

A relevância desta iniciativa legislativa fundamenta-se em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), que revelam que o Brasil possui aproximadamente 18,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 8,9% da população¹. Esses números evidenciam a necessidade de adaptações normativas que atendam às demandas desse significativo segmento da sociedade brasileira, promovendo sua plena integração e bem-estar.

Nesse contexto, a **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, que regulamenta o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, inovou ao prever, em seu art. 98, §§ 2º e 3º, o direito à redução da jornada de trabalho para servidores públicos federais que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência². Esse

¹ IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Pessoas com Deficiência 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102013>>. Acesso em: 07 abr. 2026.

² Art. 98. [...] § 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de



dispositivo constitui um avanço significativo na garantia de direitos às pessoas com deficiência e seus responsáveis.

O **Supremo Tribunal Federal**, reconhecendo o impacto social dessa norma, decidiu que servidores públicos estaduais também têm direito à redução de jornada, nos mesmos moldes jurídicos dos servidores federais, na ausência de legislação estadual específica que regule a matéria³. Tal decisão reforça a importância de medidas jurídicas inclusivas e equitativas.

Mais recentemente, o **Tribunal Superior do Trabalho** firmou o entendimento vinculante de que o empregado público regido pela CLT faz jus à redução de carga horária sem diminuição salarial, independentemente de compensação de carga horária, caso possua filho acometido de Transtorno do Espectro Autista (TEA), sendo possível a incidência, por analogia, do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990⁴.

Todavia, esse progresso na tutela dos direitos das pessoas com deficiência e de seus genitores restringe-se à esfera da Administração Pública. No setor privado, as empregadas mães de pessoas com deficiência enfrentam um cenário de desproteção jurídica. A ausência de previsão legal para a redução da jornada de trabalho na legislação trabalhista representa uma desigualdade jurídica violadora do princípio constitucional da isonomia.

Diante desse cenário, este Projeto de Lei propõe a implementação de uma **adaptação razoável**⁵ nas relações de trabalho do setor

horário. [\(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. [\(Redação dada pela Lei nº 13.370, de 2016\)](#)

³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.237.867**, Tribunal Pleno. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 12 jan. 2023 (Tema 1097 do STF). Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=765106754>>. Acesso em: 07 abr. 2026.

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000594-13.2023.5.20.0006**, Tribunal Pleno. Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Brasília, 22 mai. 2025 (IRR nº 138 do TST). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/Ac%C3%B3rd%C3%A3o_138.pdf/a7522ffb-c02d-106e-79f6-958b1f18e459?t=1748036945792>. Acesso em: 07 abr. 2026.

⁵ O direito humano e fundamental às adaptações razoáveis foi delineado nos principais instrumentos de tutela das pessoas com deficiência, como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (art. 2º) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (art. 3º, VI). Nesse sentido, de tal direito deriva o dever do Estado de adotar ajustes, adaptações, ou modificações razoáveis e apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o exercício de seus direitos em igualdade de oportunidades. Cabe afirmar, ainda, que a violação ao dever de acomodação razoável



privado, consistente na redução da jornada de trabalho, sem redução salarial e independentemente de compensação de horário, para as empregadas que tenham filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente pessoa com deficiência. A previsão da adaptação razoável é medida indispensável a uma melhor tutela dos direitos humanos e trabalhistas das empregadas, assim como objetiva criar as possibilidades para a construção de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

Essa medida é imprescindível para viabilizar o cuidado adequado às pessoas com deficiência, que frequentemente requer a presença ativa dos pais ou responsáveis em atividades como acompanhamento a terapias, consultas especializadas ou continuidade do processo de reabilitação em casa. A redução da jornada justifica-se, ainda, pela necessidade prática de deslocamentos para atendimentos especializados e pela relevância da participação parental no ciclo contínuo de cuidados, que impacta diretamente a qualidade de vida do dependente.

Nesse contexto, partindo-se do pressuposto de que as adaptações razoáveis dependem de uma **avaliação predominantemente casuística**, com a análise das condições específicas de cada empregada cuidadora de pessoa com deficiência, contextualizada em uma determinada situação laboral, este Projeto opta por não estabelecer um percentual fixo de redução, delegando à avaliação biopsicossocial, conforme estipulado na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão), a definição do percentual mais adequado.

A fundamentação jurídica da proposta encontra sólido respaldo na **Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares. O referido tratado internacional preconiza que os Estados devem adotar medidas que permitam a esses trabalhadores exercer o seu direito ao emprego **sem serem objeto de discriminação** e, na medida do possível, **sem conflito entre suas responsabilidades profissionais e familiares**.

configura uma forma de discriminação nas esferas pública e privada.



Com base nisso, o Projeto estabeleceu que fica vedada a dispensa do trabalho, quando motivada no fato de a empregada exercer o direito à redução de jornada para cuidar de filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente pessoa com deficiência.

A proposta alinha-se, também, aos princípios de proteção integral à infância, previstos no artigo 227 da Constituição Federal, na Convenção sobre os Direitos da Criança e nos artigos 1º, 4º e 5º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Ademais, reforça o direito às adaptações razoáveis, consagrado no artigo 2º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência⁶ e no artigo 3º, inciso VI, da Lei nº 13.146, de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que considera a negativa de tais adaptações uma forma de discriminação.

A aprovação deste Projeto de Lei representa um passo fundamental para a promoção da igualdade e da inclusão social no Brasil. Ao equiparar os direitos trabalhistas das empregadas do setor privado aos já garantidos aos servidores públicos, a proposta corrige uma lacuna normativa que perpetua desigualdades e compromete o bem-estar de pessoas com deficiência e suas famílias.

Além de atender às demandas de justiça social, esta iniciativa reforça o compromisso do Estado brasileiro com os princípios constitucionais e internacionais de proteção aos direitos humanos, assegurando que as mães de pessoas com deficiência possam desempenhar seu papel de cuidado sem prejuízo de sua dignidade profissional e pessoal.

Ante o exposto, solicitamos o apoio dos demais parlamentares para a aprovação desta proposição.

Sala das Sessões, em de de 2026.

⁶ Incorporada à ordem jurídica nacional com o status jurídico equivalente ao de emenda constitucional, nos termos do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 e do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.



Deputado DR. FRANCISCO





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>

FIM DO DOCUMENTO