



PARECER N° , DE 2025

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei nº 2.774, de 2022, do Senador Mecias de Jesus, que *altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de mães de menores com Transtorno do Espectro Autista e Síndrome de Down.*

Relator: Senador **EDUARDO GIRÃO**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) o Projeto de Lei (PL) nº 2.774, de 2022, do Senador Mecias de Jesus, que *altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de mães de menores com Transtorno do Espectro Autista e Síndrome de Down.*

A proposição está estruturada em três artigos.

O art. 1º apresenta o objetivo do PL, nos termos já explicitados. O art. 2º, por sua vez, acrescenta o art. 58-B ao Decreto-Lei 5.452, de 1943, para assegurar às mães de menores de idade com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Síndrome de Down, sem prejuízo de remuneração e sem obrigação de compensação de horário, o direito à redução, em 50% (cinquenta por cento), da jornada de trabalho de 40 horas semanais, pelo prazo de um ano, renovável mediante comprovação da condição de dependente com deficiência.

O § 1º do referido art. 58-B — que, em atenção à Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, deveria ser o parágrafo único





do dispositivo — dispõe que, na ausência da figura materna, aplica-se o disposto no *caput* ao responsável pela criança.

O art. 3º, por fim, determina que a norma resultante entra em vigor na data de sua publicação.

Na justificação, o autor defende que a presença da mãe é crucial para o desenvolvimento cognitivo da pessoa com deficiência. Diante desse cenário, argumenta-se, ainda, que as empregadas que são mães de crianças com TEA ou Síndrome de Down são obrigadas a recorrer ao Judiciário para garantir o direito de dedicar mais tempo ao cuidado da criança com deficiência.

A matéria foi distribuída à CDH e, na sequência, terá apreciação terminativa da Comissão de Assuntos Sociais.

Não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos dos incisos III, V e VI do art. 102-E, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CDH opinar sobre proposições que digam respeito à garantia e promoção de direitos humanos, incluindo a proteção à família e a proteção e inclusão social das pessoas com deficiência, o que torna regimental a análise do PL nº 2.774, de 2022, por este Colegiado.

Vemos mérito no PL. É preocupante que muitos pais, mães e responsáveis por pessoas com deficiência tenham que escolher entre o emprego e a assistência a seus filhos ou dependentes. Muitas pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou Síndrome de Down necessitam de acompanhamento multidisciplinar, que envolve diferentes profissionais e serviços especializados. Sem esse acompanhamento, a inclusão desses indivíduos em nossa sociedade pode ser comprometida.

Diante desse cenário, muitos pais, mães e responsáveis se veem impossibilitados de prestar a assistência adequada devido à incompatibilidade entre o horário de trabalho e a necessidade de cuidados com seus filhos ou dependentes. Nesse sentido, no Serviço Público federal, por exemplo, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, prevê a possibilidade de jornada especial





de trabalho para os servidores que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

Contudo, essa mesma proteção não se aplica aos trabalhadores da iniciativa privada regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para esses trabalhadores, não há qualquer previsão legal que garanta aos pais, mães ou responsáveis por pessoas com deficiência a redução da carga horária para cuidados com seus filhos ou dependentes que necessitam de assistência direta. Isso, além de configurar um atentado aos direitos da pessoa com deficiência, evidencia uma exagerada discrepância de tratamento entre os trabalhadores do setor público e da iniciativa privada.

Portanto, entendemos que o PL é louvável por buscar assegurar os direitos dos trabalhadores e das pessoas com TEA ou Síndrome de Down. Nesse sentido, a medida proposta no PL visa o maior interesse da pessoa com deficiência, possibilitando a sua inclusão social, bem como a proteção de seus direitos fundamentais.

A esse respeito, o art. 4º da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) dispõe que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”. Por sua vez, o § 1º do respectivo artigo prevê, ainda, que qualquer ação ou omissão que prejudique, impeça ou anule o exercício dos direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência será considerada discriminação em razão da deficiência.

Assim, entendemos que o não acompanhamento adequado da pessoa com deficiência em razão dos pais, mães ou responsáveis não terem disponibilidade de tempo devido a sua jornada laboral configura discriminação, pois impede que a pessoa com deficiência tenha acesso a uma gama de direitos exercidos por outras pessoas.

Diante do exposto, somos favoráveis ao PL. Contudo, apresentamos um substitutivo com alguns ajustes que julgamos pertinentes para a melhor incorporação da proposição ao nosso ordenamento jurídico. Propomos, ainda, adequações na redação e melhorias na técnica legislativa para alinhar a proposição ao disposto na Lei Complementar nº 95, de 1998, que estabelece normas para a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.





Inicialmente, entendemos que, devido à diversidade de mercados e às diversas características específicas que podem se distinguir conforme o ramo de atuação, porte da empresa e outras variáveis, a redução da carga horária deve ser acordada por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Dessa forma, o direito à jornada especial de trabalho será assegurado com base no diálogo e nas negociações entre trabalhadores e empregadores, situação que já é possível, mesmo sem a aprovação deste PL.

Além disso, sugerimos a substituição de verificação da deficiência por meio de laudos médicos pela avaliação biopsicossocial periódica, adequando o dispositivo proposto ao §1º do art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual estabelece que a avaliação da deficiência, quando necessária, deve ser realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar que considere não apenas os impedimentos nas funções e estruturas do corpo, mas também os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, além da existência de limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação.

Outra alteração que propomos é que, para fins de manutenção da redução da jornada de trabalho, a avaliação biopsicossocial seja realizada periodicamente, com intervalo mínimo de 2 (dois) anos, para verificar se os motivos que ensejaram a concessão da jornada especial de trabalho permanecem.

Aperfeiçoamos, também, questões relacionadas ao perfil das pessoas com TEA ou Síndrome de Down. Nesse sentido, entendemos que restringir a jornada especial de trabalho apenas para os trabalhadores que tenham filhos ou dependentes menores de 18 anos, como mencionado no PL, é uma limitação injustificada, pois muitas pessoas com essas deficiências continuam a depender de cuidados e acompanhamento mesmo após atingirem a maioridade.

Dessa forma, suprimimos os termos “menores” e “crianças” e adotamos a expressão “filhos ou dependentes”. Também suprimimos a menção à redução de 50% da jornada de trabalho de 40 horas, pois entendemos que a jornada especial deve ser ajustada de acordo com a real necessidade da pessoa com TEA ou Síndrome de Down, sendo cada caso analisado de forma individual por meio da avaliação biopsicossocial.





Por fim, considerando que a assistência e apoio às pessoas com TEA ou Síndrome de Down podem ser oferecidos por uma variedade de indivíduos além da mãe, sugerimos a substituição do termo “mãe” por “empregados”, até mesmo para estimular a paternidade responsável.

III – VOTO

Ante as razões apresentadas, votamos pela **aprovação** do Projeto de Lei (PL) nº 2.774, de 2022, na forma do seguinte Substitutivo:

EMENDA Nº - CDH (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI Nº , DE 2022

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de empregados que tenham filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente com Transtorno do Espectro Autista ou Síndrome de Down.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de empregados que tenham filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente com Transtorno do Espectro Autista ou Síndrome de Down.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

“Art. 58-B. Fica assegurado, mediante convenção ou acordo coletivo, independentemente de compensação de horário e sem prejuízo do salário, o direito à redução da jornada de trabalho aos empregados





que tenham filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente com Transtorno do Espectro Autista ou Síndrome de Down, quando verificada a necessidade de assistência em horários coincidentes com a jornada habitual de trabalho.

§ 1º A necessidade de assistência, bem como o percentual de redução da jornada de trabalho, serão definidos por meio de avaliação biopsicossocial, nos termos da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

§ 2º A avaliação prevista no § 1º será realizada, no mínimo, a cada 2 (dois) anos, para verificar a necessidade de assistência específica do filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente com Transtorno do Espectro Autista ou Síndrome de Down, momento em que a redução da jornada de trabalho será reavaliada conforme o caso concreto, podendo ser expandida, mantida, reduzida ou revogada.”

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

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator